DOC 53 **3101/001**
DOC 53 **3102/001**

DOC 53 **3101/001**
DOC 53 **3102/001**

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS DE BELGIQUE

31 octobre 2013

PROJET DE LOI

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

PROJET DE LOI

modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (**)

SOMMAIRE

Pages

1. Résumé 3
2. Exposé des motifs 9
3. Premier avant-projet
   Avant-projet I (art. 78 Const.) 80
   Avant-projet II (art. 77 Const.) 93
4. Premier avis du Conseil d'État
   Avis n°52.895/1 96
   Avis n°52.896/1 106
5. Second avant-projet
   Avant-projet I (art. 78 Const.) 108
   Avant-projet II (art. 77 Const.) 123
6. Second avis du Conseil d'État
   Avis n°53.942/1 127
   Avis n°53.943/1 132
7. Projet de Loi I (art. 78 Const.) 134
8. Projet de Loi II (art. 77 Const.) 154

Annexes
Avis n°s 1808 et 1851 du Conseil National du Travail 158
Version coordonnée de la loi 292

(*) ART. 78 CONSTITUTION
(**) ART. 77 CONSTITUTION

BELGISCHE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

31 oktober 2013

WETSONTWERP

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

WETSONTWERP

tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft (**)

INHOUD

Blz.

1. Samenvatting 3
3. Toelichting 9
3. Eerste voorontwerp
   Voorontwerp I (art. 78 G.W.) 80
   Voorontwerp II (art. 77 G.W.) 93
4. Eerste advies van de Raad van State
   Advies n°52.895/1 96
   Advies n°52.896/1 106
5. Tweede voorontwerp
   Voorontwerp I (art. 78 G.W.) 108
   Voorontwerp II (art. 77 G.W.) 123
6. Tweede advies van de Raad van State
   Advies n°53.942/1 127
   Advies n°53.943/1 132
7. Wetsontwerp I (art. 78 G.W.) 134
8. Wetsontwerp II (art. 77 G.W.) 154

Bijlagen
Adviezen nrs. 1808 en 1851 van de Nationale Arbeidsraad 158
Gecoördineerde versie van de wet 292

(*) ART. 78 GRONDWET.
(**) ART. 77 GRONDWET.

Le gouvernement a déposé ce projet de loi le 31 octobre 2013.

Le "bon à tirer" a été reçu à la Chambre le 13 novembre 2013.

De regering heeft dit wetsontwerp op 31 oktober 2013 ingediend.

De "goedkeuring tot drukken" werd op 13 november 2013 door de Kamer ontvangen.

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*
FDF	:	*Fédéralistes Démocrates Francophones*
LDD	:	*Lijst Dedecker*
MLD	:	*Mouvement pour la Liberté et la Démocratie*
INDEP-ONAFH	:	*Indépendant-Onafhankelijk*

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 53 0000/000:	*Document parlementaire de la 53e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif*
QRVA:	*Questions et Réponses écrites*
CRIV:	*Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)*
CRABV:	*Compte Rendu Analytique (couverture bleue)*
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)*
PLEN:	*Séance plénière*
COM:	*Réunion de commission*
MOT:	*Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)*

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 53 0000/000:	*Parlementair document van de 53e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer*
QRVA:	*Schriftelijke Vragen en Antwoorden*
CRIV:	*Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)*
CRABV:	*Beknopt Verslag (blauwe kaft)*
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:	*Plenum*
COM:	*Commissievergadering*
MOT:	*Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)*

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

RÉSUMÉ

Les deux projets de loi soumis à la délibération, d'une part le projet complétant la loi sur le bien-être des travailleurs en ce qui concerne la prévention des risques psychosociaux au travail et d'autre le projet modifiant les procédures judiciaires dans cette matière, sont la conséquence de l'évaluation en 2011 de la législation et des recommandations de la Chambre des représentants du 20 juillet 2011.

Les lignes de forces les plus importantes de ces projets de loi sont décrites dans les points suivants.

1. Terminologie et définitions

La terminologie est adaptée à différents endroits de la législation. Il est désormais question de "risques psychosociaux au travail", terme communément admis sur le plan scientifique et au niveau européen, à la place de "charge psychosociale occasionnée par le travail" qui faisait l'objet de diverses interprétations.

En outre la notion de "risques psychosociaux au travail" est définie dans le projet de loi dans le but de rendre ce concept clair et compréhensible afin d'améliorer la prévention de ces risques et de mettre en évidence que ces risques sont plus larges que les risques de violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail compris dans cette notion.

La phase informelle se dénommera désormais "intervention psychosociale informelle".

Précédemment, il était possible d'introduire une "plainte motivée" pour les comportements abusifs. Désormais il est question d'une "demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail".

Enfin, la définition de la notion de "harcèlement moral au travail" a été élargie pour clarifier le fait que pourront être considérés comme harcèlement au travail plusieurs comportements, qui pris individuellement ne sont pas abusifs, mais dont l'ensemble démontre un caractère abusif.

SAMENVATTING

De twee wetsontwerpen die ter bespreking worden voorgelegd, enerzijds tot aanvulling van de wet betreffende het welzijn van de werknemers wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft en anderzijds tot wijziging van de gerechtelijke procedures in deze materie, zijn het gevolg van de evaluatie in 2011 van deze wetgeving en van de aanbevelingen van de Kamer van volksvertegenwoordigers van 20 juli 2011.

De belangrijkste krachtlijnen van de wetsontwerpen worden in de volgende punten geschetst.

1. De terminologie en definities

De terminologie wordt op verschillende plaatsen in de wetgeving aangepast. Zo is er voortaan sprake van "psychosociale risico's op het werk", een begrip dat op wetenschappelijk en Europees niveau algemeen aanvaard wordt, in plaats van het begrip "psychosociale belasting veroorzaakt door het werk" dat onderhevig was aan verschillende interpretaties.

Bovendien wordt het begrip "psychosociale risico's op het werk" in het wetsontwerp gedefinieerd met als doel dit concept duidelijk en begrijpelijk te maken om zo de preventie van deze risico's te verbeteren en de nadruk te leggen op het feit dat de psychosociale risico's ruimer zijn dan het risico op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dat deel uitmaakt van dit begrip.

De informele fase draagt voortaan de naam "informele psychosociale interventie".

Vroeger bestond er de mogelijkheid om voor grensoverschrijdend gedrag "een met redenen omklede klacht" in te dienen. Voortaan wordt er gesproken van een "verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Tenslotte werd de definitie van het begrip "pesterijen op het werk" verruimd om duidelijk te maken dat verschillende gedragingen die op zich niet onrechtmatig zijn, maar samengenomen wel dit onrechtmatig karakter vertonen ook als pesterijen beschouwd worden.

2. La prévention des risques psychosociaux au travail

Les présents projets ont pour ambition de développer une approche globale de la prévention des risques psychosociaux au travail afin qu'ils soient pris en compte dans la politique de prévention globale de l'entreprise comme tous les autres risques pouvant porter atteinte à la santé des travailleurs.

Le chapitre Vbis a désormais trait à la prévention de l'ensemble des risques psychosociaux au travail. La violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail font intégralement partie des risques psychosociaux au travail. Une section spécifique du chapitre est consacrée aux comportements abusifs. La politique de prévention portant sur ces comportements abusifs est basée sur les mêmes principes que ceux applicables aux autres risques psychosociaux.

D'une part l'analyse des risques globale menée dans l'entreprise doit prendre en compte les risques psychosociaux au travail avec pour but de déterminer les situations qui peuvent mener à ces risques. L'employeur doit prendre les mesures de prévention nécessaires pour éviter ou éliminer tout danger. D'autre part une analyse des risques peut avoir lieu au niveau d'une situation de travail spécifique dangereuse qui nécessite que l'employeur prenne des mesures de prévention pour réajuster la situation problématique.

3. La procédure interne

L'ensemble des problématiques psychosociales étant actuellement abordées sous l'angle restrictif du harcèlement moral, il est apparu nécessaire d'ouvrir les procédures individuelles à l'ensemble des risques psychosociaux au travail. Désormais une demande d'intervention psychosociale informelle ou une demande d'intervention psychosociale formelle peuvent être introduites pour l'ensemble des risques psychosociaux au travail.

3.1. L'intervention psychosociale informelle

Une définition de cette procédure est reprise dans le projet de loi.

3.2. L'intervention psychosociale formelle

Le déroulement de l'intervention psychosociale formelle est basé sur la procédure antérieurement prévue pour le traitement des plaintes motivées.

2. De preventie van de psychosociale risico's op het werk

De wetsontwerpen strekken tot een globale aanpak van de preventie van de psychosociale risico's op het werk wat betekent dat er met deze risico's rekening wordt gehouden bij het globale preventiebeleid van de onderneming zoals dit het geval is voor alle andere risico's die de gezondheid van de werknemers kunnen aantasten.

Hoofdstuk Vbis heeft voortaan betrekking op het geheel van de psychosociale risico's op het werk. Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag maken integraal deel uit van de psychosociale risico's op het werk. Daarom wordt een specifieke afdeling van hoofdstuk Vbis gewijd aan deze grensoverschrijdende gedragingen. Het preventiebeleid voor deze grensoverschrijdende gedragingen is gestoeld op dezelfde principes als deze die gelden voor de andere psychosociale risico's.

Enerzijds dient er bij de globale risicoanalyse binnen de onderneming rekening te worden gehouden met de psychosociale risico's op het werk met als doel te bepalen welke situaties aanleiding kunnen geven tot deze risico's. De werkgever dient de nodige preventiemaatregelen te treffen om elk gevaar te voorkomen of uit te schakelen. Anderzijds kan ook een risicoanalyse gebeuren op het niveau van een specifieke arbeidssituatie die er toe leidt dat de werkgever preventiemaatregelen treft om een specifieke probleemsituatie recht te trekken.

3. De interne procedure

Omdat psychosociale problemen aangepakt werden vanuit het beperkte oogpunt van pesterijen, is het nuttig gebleken de individuele procedures open te stellen voor het geheel van de psychosociale risico's op het werk. Voortaan kan een verzoek tot informele psychosociale interventie of een verzoek tot formele psychosociale interventie worden ingediend voor het geheel van de psychosociale risico's op het werk.

3.1. De informele psychosociale interventie

Er werd een definitie van deze procedure opgenomen in het wetsontwerp.

3.2. De formele psychosociale interventie

Het verloop van de formele psychosociale interventie is gebaseerd op de vroegere procedure voor de behandeling van de met redenen omklede klachten.

Outre l'adaptation de la terminologie, les nouveautés apportées à la procédure formelle par les présents projets sont les suivantes:

A. Afin de limiter les demandes abusives, le conseiller en prévention aspects psychosociaux dispose désormais de la compétence de refuser l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle lorsque la demande n'a manifestement pas trait aux risques psychosociaux au travail.

B. Afin de favoriser une approche collective et la concertation au sein de l'entreprise pour les problématiques collectives, le conseiller en prévention doit préalablement examiner si la demande d'intervention psychosociale formelle a trait à des risques à caractère principalement collectif. Si c'est le cas, l'employeur est tenu de se concerter avec le Comité ou la délégation syndicale avant de prendre les mesures de prévention collectives appropriées.

C. L'échange d'information et le secret professionnel

Les projets précisent les informations qui doivent être communiquées aux personnes concernées aux différentes phases de la procédure interne (depuis la demande d'information jusqu'aux mesures prises par l'employeur).

Ensuite l'obligation au secret professionnel des différents acteurs est précisé et adapté aux nouvelles procédures. En particulier l'échange d'information entre le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le conseiller en prévention médecin du travail et la personne de confiance est désormais explicitement réglé.

Enfin les projets revoient l'accès de l'inspection et du ministère public aux déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention aspect psychosociaux, afin de les aider à mieux exercer leur mission.

Lorsqu'un travailleur considère être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, il peut introduire une "demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail". Le traitement de cette demande se déroule de la même manière que celui applicable à la demande d'intervention psychosociale formelle mais contient un certain nombre de particularités:

Behalve de aanpassing van de terminologie, zijn de wijzigingen die werden aangebracht in de formele procedure de volgende:

A. Om het aantal onrechtmatige verzoeken te beperken, beschikt de preventieadviseur psychosociale aspecten voortaan over de bevoegdheid om de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie te weigeren wanneer dit verzoek kennelijk geen betrekking heeft op psychosociale risico's op het werk.

B. Om de collectieve aanpak en het overleg binnen de onderneming in geval van collectieve problemen te bevorderen, moet de preventieadviseur psychosociale aspecten eerst nagaan of het "verzoek tot formele psychosociale interventie" betrekking heeft op risico's met een hoofdzakelijk collectief karakter. Wanneer dit het geval is, is de werkgever ertoe gehouden overleg te plegen met het Comité of de vakbondsafvaardiging, waarna hij de gepaste collectieve preventiemaatregelen kan nemen.

C. De uitwisseling van informatie en het beroepsgeheim

In de ontwerpen wordt gepreciseerd welke informatie er in welke fase van de interne procedure (vanaf het verzoek tot interventie tot de door de werkgever getroffen maatregelen) aan de betrokken personen moet meegedeeld worden.

Daarnaast wordt de verplichting tot beroepsgeheim van de verschillende actoren verduidelijkt en aangepast aan de nieuwe interne procedures. In het bijzonder de uitwisseling van informatie tussen de preventieadviseur psychosociale aspecten, de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en de vertrouwenspersoon wordt voortaan duidelijk geregeld.

Tenslotte herzien de ontwerpen ook de toegang van de inspectie en het Openbaar ministerie tot de verklaringen van personen die door de preventieadviseur psychosociale aspecten worden gehoord zodat zij hun opdrachten beter kunnen uitvoeren.

Wanneer een werknemer meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan hij een "verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk" indienen. De behandeling van dit verzoek gebeurt op dezelfde manier als een verzoek tot formele psychosociale interventie maar omvat een aantal bijzonderheden:

A. Les nouvelles dispositions relatives à la demande contenant des risques à caractère principalement collectif (voir point B ci-dessus) ne sont pas d'application.

B. Lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur est tenu de prendre les mesures conservatoires appropriées.

C. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux est à présent compétent pour vérifier le caractère approprié des mesures prises par l'employeur (ou leur absence) et pour saisir l'inspection du contrôle du bien-être au travail quand il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur ou lorsque la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction.

D. La protection contre le licenciement

Seul le travailleur qui introduit une demande d'intervention psychosociale pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail bénéficie de la protection contre le licenciement.

Les nouveautés apportées par le projet à ce niveau sont les suivantes:

— Afin de limiter les plaintes externes abusives et favoriser l'utilisation de la procédure interne, le projet limite les cas dans lesquels un travailleur qui a introduit une plainte auprès de l'inspection du contrôle du bien-être au travail, de la police, du ministère public ou du juge d'instruction bénéficie de la protection: il en bénéficiera uniquement lorsque la procédure interne n'a pas mené à un résultat ou lorsque la procédure interne n'existait pas.

— De plus, la protection est étendue à l'interdiction à toute mesure préjudiciable qui est prise en représailles vis-à-vis du travailleur concerné, même après la cessation des relations de travail.

— Enfin cette protection ne sera d'application que si la demande a été acceptée par le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

4. Précision du rôle de la personne de confiance

La personne de confiance est désormais compétente pour intervenir dans la procédure informelle vis-à-vis de l'ensemble des risques psychosociaux au travail. Dans

A. De nieuwe bepalingen die handelen over het verzoek dat betrekking heeft op risico's met een hoofdzakelijk collectief karakter (zie punt B hierboven) zijn niet van toepassing.

B. Als de ernst van de feiten het vereist, is de werkgever ertoe gehouden de nodige bewarende maatregelen te treffen.

C. De preventieadviseur psychosociale aspecten is nu ook bevoegd het gepaste karakter van de maatregelen getroffen door de werkgever (of de afwezigheid ervan) na te gaan en beroep te doen op de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk wanneer er een ernstig en onmiddellijk gevaar bestaat voor de werknemer of wanneer de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

D. De ontslagbescherming

Enkel de werknemer die een "verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk" indient geniet de bescherming tegen ontslag.

De nieuwigheden die op dit vlak zijn aangebracht zijn de volgende:

— Om het aantal onrechtmatige externe klachten te beperken en het gebruik van de interne procedure te bevorderen, beperkt het wetsontwerp de gevallen waarin een werknemer de ontslagbescherming geniet wanneer hij een klacht indient bij de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk, de politie, het Openbaar ministerie of de onderzoeksrechter tot de gevallen waarin de interne procedure niet tot een resultaat heeft geleid of waarin er geen interne procedure bestond.

— Daarnaast werd de ontslagbescherming uitgebreid met het verbod om, bij wijze van represaille, elke nadelige maatregel te treffen ten aanzien van de betrokken werknemer, zelfs na de beëindiging van de arbeidsverhouding.

— Deze ontslagbescherming zal tenslotte slechts gelden wanneer het verzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten werd aanvaard.

4. Verduidelijking van de rol van de vertrouwenspersoon

De vertrouwenspersoon is voortaan bevoegd om op informele wijze op te treden ten aanzien van het geheel van de psychosociale risico's. Binnen het kader van de

le cadre de la phase formelle, elle n'est cependant plus compétente pour recevoir les demandes d'intervention psychosociale formelles.

Désormais le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail exerce aussi les missions de la personne de confiance. En outre le projet stipule que l'ensemble des membres représentants les travailleurs au sein du comité peuvent obliger l'employeur à lancer la procédure de désignation d'une personne de confiance.

Plusieurs hypothèses d'incompatibilité ont été introduites: la personne de confiance ne peut pas être délégué de l'employeur ou du personnel dans les organes de concertation, ne peut se porter candidate aux élections de délégué du personnel, ne peut pas faire partie de la délégation syndicale et ne peut plus faire partie du personnel de direction.

Enfin, l'initiative de l'écartement d'une personne de confiance appartient désormais également aux représentants des travailleurs au sein du comité.

5. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

Une incompatibilité avec la fonction de conseiller en prévention aspect psychosociaux a été introduite: il ne peut plus faire partie du personnel de direction de l'entreprise.

6. Indemnisation pour violence, harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le projet de loi introduit une option au niveau de l'indemnité en réparation du dommage causé par des comportements de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. La victime peut choisir de prouver le dommage réellement subi par elle ou elle peut réclamer une indemnisation forfaitaire. Ce forfait correspond à 3 mois de rémunération brute et est augmenté à 6 mois dans 3 cas. Cette indemnité ne peut cependant pas dépasser un plafond.

7. Les procédures judiciaires

Outre la question de l'indemnité forfaitaire, le projet clarifie un certain nombre d'aspects des procédures judiciaires applicables dans le cadre de la protection contre la violence et le harcèlement au travail. La compétence des juridictions du travail a été étendue

formele fase is hij daarentegen niet langer bevoegd om de verzoeken tot formele psychosociale interventie te ontvangen.

Voortaan voert ook de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk de opdrachten van de vertrouwenspersoon uit. Daarnaast bepaalt het ontwerp dat het geheel van de werknemersvertegenwoordigers binnen het Comité de werkgever kan verplichten de procedure voor de aanstelling van een vertrouwenspersoon op te starten.

Er werden meerdere onverenigbaarheden ingevoerd: de vertrouwenspersoon mag geen werknemers- of werkgeversvertegenwoordiger zijn binnen de overlegorganen, mag zich niet kandidaat stellen voor de verkiezing van de personeelsafgevaardigden, mag geen deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging en mag evenmin deel uitmaken van het leidinggevend personeel.

Tenslotte komt het initiatief om de vertrouwenspersoon uit zijn functie te verwijderen nu ook toe aan de werknemersvertegenwoordigers binnen het Comité.

5. De preventieadviseur psychosociale aspecten

Er werd een onverenigbaarheid met de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten toegevoegd: hij mag niet langer deel uit maken van het leidinggevend personeel van de onderneming.

6. Schadevergoeding wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Het wetsontwerp voert een keuzemogelijkheid in op het vlak van de schadevergoeding tot herstel van de schade die voortvloeit uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het slachtoffer kan er voor kiezen de werkelijk geleden schade te bewijzen of kan een forfaitaire schadevergoeding vorderen. Deze forfaitaire vergoeding stemt overeen met het brutoloon voor drie maanden en wordt in drie gevallen verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden. Deze schadevergoeding mag evenwel een bepaald plafond niet overschrijden.

7. De gerechtelijke procedures

Naast het voorzien van een forfaitaire schadevergoeding, verduidelijken de wetsontwerpen een aantal aspecten van de gerechtelijke procedures die kunnen worden toegepast in het kader van de bescherming tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel

à l'application des dispositions relatives à l'ensemble des risques psychosociaux au travail.

gedrag. De bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken werd uitgebreid tot de toepassing van de bepalingen betreffende het geheel van de psychosociale risico's op het werk.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Au cours des années 2010 et 2011, la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail a fait l'objet d'une évaluation menée par ISW Limits, spin off de la KUL Leuven sur demande et en collaboration avec le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale. Une des principales conclusions du rapport de cette évaluation[1] était que tous les acteurs reconnaissaient la pertinence de cette législation. Toutefois, certains problèmes d'application ont été constatés qui requièrent une intervention à trois niveaux:

1. Une modification — clarification de la législation
2. Le développement de nouveaux instruments
3. Une sensibilisation plus poussée des acteurs de terrain.

Dans le courant de l'année 2011, la Commission des Affaires sociales de la Chambre des Représentants a également mené une évaluation de cette législation qui a débouché sur un certain nombre de recommandations adoptées à l'unanimité en réunion plénière de la Chambre le 20 juillet 2011 (*Doc. Parl.*, Chambre, 2010-2011, 53-1671/003).

Ces recommandations attiraient l'attention sur la nécessité de prendre des initiatives dans trois domaines:

1. Une adaptation de la législation;
2. Une meilleure information et sensibilisation sur la législation existante;
3. Une plus grande attention pour la surveillance du respect de la législation.

Enfin, l'attention a été attirée sur un certain nombre d'autres points, plus particulièrement une meilleure harmonisation entre la législation relative à la violence, au harcèlement moral et sexuel au travail et la législation relative à la lutte contre la discrimination, un affinage des procédures judiciaires, une adaptation du régime tarifaire pour les services externes pour la prévention et la protection au travail et la mise à disposition d'un outil statistique reprenant des données sur le harcèlement au travail.

[1] Le rapport de recherche, complété par un rapport contenant des statistiques et évaluations complémentaires, sont consultables à l'adresse suivante: http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=34448.

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

In de loop van de jaren 2010 en 2011 werd de wetgeving inzake de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk op vraag van en in samenwerking met de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg geëvalueerd[1] door ISW Limits, spin-off organisatie van de KU Leuven. Het onderzoeksrapport van deze evaluatie bevatte als belangrijkste conclusies dat deze wetgeving door alle actoren als zinvol wordt erkend. Toch werden er een aantal toepassingsproblemen vastgesteld die op drie vlakken een interventie vereisen:

1. Een wijziging — verduidelijking van de wetgeving
2. Het ontwikkelen van nieuwe instrumenten
3. Een meer doorgedreven sensibilisatie van de actoren op het veld.

In de loop van het jaar 2011 werd door de Commissie Sociale zaken van de Kamer van Volksvertegenwoordigers eveneens een evaluatie van deze wetgeving uitgevoerd die heeft geleid tot een reeks aanbevelingen die unaniem werden goedgekeurd in de plenaire vergadering van de Kamer van 20 juli 2011 (*Parl. Doc*, Kamer, 2010-2011, 53-1671/003).

Deze aanbevelingen vestigden de aandacht op de noodzaak initiatieven te ontwikkelen op drie domeinen:

1. Een bijsturing van de wetgeving;
2. Meer informatie en sensibilisatie over de bestaande wetgeving;
3. Meer aandacht voor het toezicht op de naleving van de wetgeving.

Tenslotte werd ook de aandacht gevestigd op een aantal andere aandachtspunten, meer bepaald een betere afstemming van de wetgeving inzake preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk op de wetgeving inzake de bestrijding van discriminatie, een verfijning van de gerechtelijke procedures, een aanpassing van de tariefregeling van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en het beschikken over een statistisch instrument dat gegevens bevat over pesten op het werk.

[1] Het onderzoeksrapport, dat werd aangevuld met een bijlage die statistieken en bijkomende evaluaties bevat, kan geraadpleegd worden op de volgende website: http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=34508.

La campagne de sensibilisation recommandée par le Parlement à destination du grand public, des travailleurs, des représentants des travailleurs et à l'égard des employeurs est actuellement mise en œuvre par mon administration. La campagne comporte différentes vagues qui visent chacune des groupes cibles particuliers: elle a débuté en 2012 pour le grand public (via 2 spots tv, un site internet www.sesentirbienautravail.be et des leaflets chez les médecins généralistes et les médecins du travail). Les actions futures sont orientées vers les représentants des travailleurs et des employeurs dans les comités: développement d'un guide pratique et organisations de sessions de formation.

En ce qui concerne l'adaptation de la législation, il convient de noter que cela doit se faire à 2 niveaux. Un certain nombre de recommandations du Parlement et un certain nombre de conclusions du rapport d'évaluation du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale peuvent être mises en œuvre par la voie d'un arrêté royal, de sorte qu'une intervention du législateur formel n'est pas requise.

C'est le cas pour la formation des conseillers en prévention aspects psychosociaux et pour la formation des personnes de confiance. A cet égard, il convient de souligner l'importance de mettre ces formations suffisamment en adéquation avec les formations des autres conseillers en prévention, pensons par exemple aux conseillers en prévention des services internes PPT et aux conseillers en prévention spécialisés en sécurité du travail, en hygiène du travail et en ergonomie. A cette fin, j'ai chargé mon administration de procéder à un réexamen de la formation des conseillers en prévention dans son ensemble. Ceci débouchera sur un nouveau projet d'arrêté royal qui sera soumis à l'avis du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au travail.

Une autre série de recommandations concerne les procédures internes directement accessibles aux travailleurs. La mise en place concrète de ces procédures se fait également par arrêté royal. Un projet allant dans ce sens est actuellement en préparation dans mon administration. Le projet de loi soumis à la discussion traite uniquement des principes:

1) Les procédures formelles et informelles s'appliquent à l'ensemble des risques psychosociaux, en maintenant des particularités pour les faits de violence et de harcèlement;

2) La protection contre le licenciement a été adaptée pour limiter les plaintes abusives et multiples;

Inmiddels heeft mijn administratie de door de Kamer aanbevolen sensibilisatiecampagne ten aanzien van het grote publiek, de werknemers, de werknemersvertegenwoordigers en de werkgevers opgezet. Deze campagne omvat verschillende golven die zich telkens richten op een specifieke doelgroep: ze startte in 2012 voor het grote publiek (door middel van 2 tv-spots, een website www.voeljegoedophetwerk.be en brochures bij de huisartsen en de bedrijfsartsen). De toekomstige acties zullen zich richten op de werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers in de comités en bestaan uit de uitwerking van een praktische gids en de organisatie van informatiesessies.

Wat de bijsturing van de wetgeving betreft dient opgemerkt te worden dat dit dient te gebeuren op twee niveaus. Een aantal aanbevelingen van het Parlement en een aantal conclusies van het onderzoeksrapport van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg kunnen uitgevoerd worden bij wege van een koninklijk besluit, zodat hiervoor de interventie van de formele wetgever niet vereist is.

Dit is het geval voor de opleiding van de preventieadviseurs psychosociale aspecten en de opleiding van de vertrouwenspersonen. In dit verband dient aangestipt te worden dat het van belang is dat deze opleidingen voldoende aansluiting vinden bij de opleidingen van de andere preventieadviseurs, zoals de preventieadviseurs van de interne diensten PBW en de preventieadviseurs die gespecialiseerd zijn in arbeidsveiligheid, arbeidshygiëne en ergonomie. Hiertoe heb ik aan mijn administratie de opdracht gegeven de opleiding van preventieadviseurs in zijn geheel te herbekijken. Dit zal dan leiden tot een nieuw ontwerp van koninklijk besluit dat voor advies zal voorgelegd worden aan de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk.

Een andere reeks aanbevelingen heeft betrekking op de interne procedures die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemers. De concrete uitwerking van deze procedures gebeurt eveneens bij koninklijk besluit. Een ontwerp in die zin wordt momenteel door mijn administratie uitgewerkt. In het ontwerp van wet dat ter bespreking wordt voorgelegd wordt enkel gehandeld over de principes:

1) De formele en informele procedures zijn toepasbaar ten aanzien van het geheel van de psychosociale risico's, met behoud van een aantal bijzonderheden voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag;

2) De ontslagbescherming werd aangepast om het aantal onrechtmatige en meervoudige klachten te beperken;

3) Le concept de plainte est remplacé par demande d'intervention psychosociale;

4) La personne de confiance ne réceptionne plus les demandes formelles;

5) Le conseiller en prévention peut refuser l'introduction d'une demande;

6) Les demandes à caractère collectif sont traitées en priorité par l'employeur qui doit consulter les organes de concertation de l'entreprise;

7) En cas de faits graves, l'employeur doit prendre des mesures conservatoires avant la remise du rapport final du conseiller en prévention;

8) Le conseiller en prévention doit saisir l'inspection dans certaines hypothèses;

9) Il fait plus particulièrement la distinction entre les procédures internes formelle et informelle et clarifie les rôles respectifs de la personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux;

10) En outre, on accorde également une grande attention à l'échange d'informations entre toutes les personnes concernées. Il s'agit ici en premier lieu de l'échange d'informations entre le conseiller en prévention aspects psychosociaux, la personne de confiance et le médecin du travail, qui est nécessaire si on veut trouver des solutions efficaces. On reprend, pour ce faire, dans la législation la théorie du secret professionnel partagé;

11) Dans le cadre de l'information du plaignant et de la personne mise en cause, il est prévu que le conseiller en prévention puisse informer les travailleurs concernés, en leur en transmettant les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et leurs justifications pour autant que cela facilite la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure. On clarifie également dans quels cas et selon quelles modalités l'employeur doit communiquer le rapport du conseiller en prévention au travailleur concerné;

12) Les services d'inspection et le ministère public ont, sous certaines réserves, un accès complet au dossier tenu par le conseiller en prévention.

13) Des incompatibilités de fonction sont ajoutées pour la personne de confiance et le conseiller en prévention spécialisé.

3) Het concept van de klacht werd vervangen door een verzoek tot psychosociale interventie;

4) De vertrouwenspersoon ontvangt niet langer de formele verzoeken;

5) De preventieadviseur kan de indiening van een verzoek weigeren;

6) De verzoeken met een collectief karakter worden eerst behandeld door de werkgever die hiervoor de overlegorganen binnen de onderneming moet raadplegen;

7) In geval van ernstige feiten dient de werkgever bewarende maatregelen te treffen voor hij het definitieve advies van de preventieadviseur heeft ontvangen;

8) In bepaalde gevallen moet de preventieadviseur een beroep doen op de inspectie;

9) Het onderscheid wordt gemaakt tussen de informele en formele interne procedures en de respectievelijke rol van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten worden verduidelijkt;

10) Daarnaast wordt ook ruim aandacht besteed aan de uitwisseling van informatie tussen alle betrokken personen. Het gaat hier in de eerste plaats over de uitwisseling van informatie tussen de preventieadviseur psychosociale aspecten, de vertrouwenspersoon en de arbeidsgeneesheer die noodzakelijk is om tot doeltreffende oplossingen te komen. Hiertoe wordt de theorie van het gedeeld beroepsgeheim in de wetgeving opgenomen;

11) In het kader van de vraag om informatie vanwege de klager en de aangeklaagde wordt voorzien dat de preventieadviseur de betrokken werknemers kan informeren door hen de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie te bezorgen, evenals hun verantwoording, voor zover dit het gemakkelijker maakt de situatie te begrijpen en de afloop van de procedure te aanvaarden. Ook worden de gevallen waarin en de voorwaarden waaronder de werkgever het verslag van de preventieadviseur moet meedelen gepreciseerd;

12) Zowel de inspectiediensten als het openbaar ministerie hebben onder bepaalde voorwaarden volledig toegang tot het dossier dat door de preventieadviseur wordt bijgehouden.

13) Er werden onverenigbaarheden met de functie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten toegevoegd.

Par ce nouveau régime, qui est explicité plus avant dans le commentaire article par article, on tend vers un équilibre entre besoin de discrétion et besoin de transparence.

Le projet de loi met également plus l'accent sur la prévention des risques psychosociaux au travail. Un nouveau chapitre est inséré dans la loi sur le bien-être qui a trait à la prévention des risques psychosociaux. La prévention des comportements abusifs de violence et de harcèlement au travail fait désormais partie de ce chapitre. En effet, lorsqu' employeurs et travailleurs s'emploient à mettre en place une bonne organisation du travail, cela permet d'éviter bon nombre de problèmes. On peut ainsi lutter non seulement contre les conflits, le stress et le burn-out, entre autres, mais aussi contre du harcèlement qui, dans un certain nombre de cas, est la conséquence d'un conflit qui a dérapé. Conformément aux recommandations I.A.2 et 3 du Parlement, on reprend dans la loi une définition des risques psychosociaux au travail et on prévoit des procédures adaptées. A l'heure actuelle, on n'a pas encore pris l'option de reprendre dans la loi les principes de la politique de prévention. Ceci se fera plus tard, lorsque d'autres adaptations seront apportées à la loi sur le bien-être.

On met également en exergue l'importance de la personne de confiance dans l'entreprise. Comme par le passé, il est loisible à l'employeur d'opter pour la désignation d'une personne de confiance. On prévoit cependant que les représentants des travailleurs au sein du comité puissent demander à l'employeur de désigner une personne de confiance. Il ne faut toutefois pas oublier que le conseiller en prévention aspects psychosociaux joue également le rôle de personne de confiance dans les entreprises où l'on n'a pas désigné spécifiquement une personne de confiance. Enfin, moyennant le respect de certaines conditions, le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail remplira également ce rôle. Ce faisant, on exécute la recommandation I.B.2. du Parlement.

L'harmonisation de la présente législation avec la législation relative à la lutte contre la discrimination est améliorée sur certains plans:

— Par analogie avec les dispositions qui s'appliquent dans la législation anti-discrimination, on prévoit un dédommagement forfaitaire en réparation du préjudice matériel et moral correspondant à trois mois de salaire brut et qui, dans des cas déterminés, est augmenté à six mois de salaire brut. Cette indemnité ne peut cependant pas dépasser un plafond déterminé.

Met deze nieuwe regeling die verder meer concreet wordt toegelicht in de commentaar bij de artikelen wordt een evenwicht nagestreefd tussen de noodzaak van discretie en de noodzaak van transparantie.

Het wetsontwerp legt meer nadruk op de preventie van psychosociale risico's op het werk. In de welzijnswet werd een nieuw hoofdstuk met betrekking tot psychosociale risico's ingevoegd. De preventie van pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk maakt voortaan deel uit van dit hoofdstuk. Het is inderdaad zo dat wanneer werkgevers en werknemers werken aan een goede arbeidsorganisatie heel wat onheil kan voorkomen worden. Niet alleen kunnen daardoor onder meer conflicten, stress en burn-out worden bestreden, maar ook pesterijen die in een aantal gevallen het gevolg zijn van een uit de hand gelopen conflict. Hiertoe wordt conform de aanbeveling I.A.2 en 3 van het Parlement een definitie van psychosociale risico's op het werk in de wet opgenomen en wordt voorzien in hieraan aangepaste procedures. Er werd thans nog niet voor geopteerd om de principes van het preventiebeleid in de wet op te nemen. Dit zal op een later tijdstip gebeuren, wanneer ook andere bijsturingen aan de welzijnswet zullen worden uitgevoerd.

Ook wordt het belang van de vertrouwenspersoon in de onderneming onderstreept. Zoals in het verleden kan de werkgever er vrij voor opteren om een vertrouwenspersoon aan te duiden. Er wordt evenwel voorzien dat de werknemersvertegenwoordigers in het comité aan de werkgever de aanduiding van een vertrouwenspersoon kunnen vragen. Toch mag niet vergeten worden dat deze preventieadviseur eveneens de rol van vertrouwenspersoon op zich neemt in de ondernemingen waar er geen aparte persoon als vertrouwenspersoon wordt aangeduid. Tenslotte zal onder een aantal voorwaarden de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk eveneens deze rol op zich nemen. Hierdoor wordt uitvoering gegeven aan de aanbeveling I.B.2 van het Parlement.

De wetgeving wordt op een aantal vlakken beter afgestemd op de wetgeving in verband met discriminatie:

— Naar analogie met wat geldt in de wetgeving met betrekking tot discriminatie, wordt voorzien in een forfaitaire schadevergoeding tot herstel van de materiële en morele schade die overeenstemt met drie maanden brutoloon en die in bepaalde gevallen wordt verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden. Deze schadevergoeding mag evenwel een bepaald plafondbedrag niet overschrijden.

— Les rôles du Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes sont précisés.

— La protection des travailleurs contre les représailles a été étendue à l'interdiction des mesures préjudiciables, notamment après la cessation de la relation de travail.

Pour aller plus loin dans l'harmonisation des législations relative aux comportements abusifs et relative à la lutte contre la discrimination, il est toutefois indiqué d'attendre l'évaluation de la législation anti-discrimination.

Les règles en matière de procédures judiciaires sont affinées dans le deuxième projet de loi qui doit passer par la procédure bicamérale.

Les recommandations du Parlement abordent encore certains points que l'on ne traitera pas plus avant dans le présent projet.

— Le présent projet de loi n'entre pas dans le détail de la problématique de la tarification des services externes pour la prévention et la protection au travail car cette problématique dépasse le cadre du présent projet, à savoir la prévention des risques psychosociaux au travail. J'ai toutefois chargé mon administration, en tenant compte des missions des services externes et des qualifications requises dans ces services, d'élaborer un système approprié de tarification. Mon administration examine également de quelle façon un système de perception centrale peut contribuer à une répartition équilibrée des coûts entre employeurs.

— Il ressort de l'examen des règles de droit en matière de licenciement que les travailleurs qui souhaitent quitter l'entreprise parce que la situation est devenue intenable, peuvent le faire sur la base des dispositions existantes. Il peut être mis fin au contrat d'un commun accord (avec ou non le paiement d'une indemnité) mais aussi au moyen d'un préavis, de la résolution judiciaire ou d'un acte équipollent à rupture ou pour motif grave. En outre, un travailleur qui a quitté l'entreprise parce qu'il était victime de harcèlement peut désormais intenter une action en justice pour obtenir le dédommagement forfaitaire de trois mois de salaire brut pour faits de harcèlement. Il existe donc une possibilité d'obtenir un dédommagement sans que l'on ne touche aux principes du droit en matière de licenciement. Il n'est dès lors pas nécessaire de prévoir un régime spécifique

— De rol van het centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen wordt gepreciseerd.

— De bescherming van de werknemers tegen represailles wordt verruimd met het verbod om onrechtmatige maatregelen te treffen, inzonderheid na de beëindiging van de arbeidsverhouding.

Voor een verdere afstemming van de wetgeving in verband met grensoverschrijdend gedrag op de wetgeving in verband met discriminatie is het evenwel aangewezen te wachten op de evaluatie van de wetgeving in verband met discriminatie.

De regels in verband met de gerechtelijke procedures worden verfijnd in het tweede wetsontwerp dat de bicamerale procedure moet doorlopen.

In de aanbevelingen van het Parlement komen nog een aantal punten aan bod waarop hier niet verder wordt ingegaan.

— In dit wetsontwerp wordt niet nader ingegaan op de problematiek van de tariefregeling van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, daar deze problematiek het voorwerp van dit ontwerp — de preventie van psychosociale risico's op het werk — overstijgt. Ik heb evenwel aan mijn administratie de opdracht gegeven om rekening houdend met de opdrachten van de externe diensten en met de binnen deze diensten vereiste kwalificaties een aangepast systeem van tarificatie uit te werken. Tevens onderzoekt mijn administratie op welke wijze een systeem van centrale inning kan bijdragen tot een evenwichtige spreiding van de kosten over de werkgevers.

— Uit het onderzoek van de regels in verband met het ontslagrecht, blijkt dat de werknemers die de onderneming wensen te verlaten, omdat de toestand onhoudbaar is geworden, dit kunnen op grond van de bestaande bepalingen van het ontslagrecht. De overeenkomst kan beëindigd worden in onderling akkoord (al dan niet met de uitbetaling van een vergoeding) maar ook door middel van de opzegging, de gerechtelijke ontbinding of het inroepen van een handeling die gelijkstaat aan contractbreuk of een dringende reden. Bovendien kan een werknemer die de onderneming heeft verlaten omdat hij het slachtoffer was van pesterijen, voortaan een rechtsvordering instellen om de forfaitaire schadevergoeding van drie maand brutoloon te bekomen wegens de feiten van pesterijen. Derhalve bestaat er een mogelijkheid om een schadevergoeding

pour les travailleurs qui souhaitent quitter l'entreprise en raison de comportements abusifs à leur égard.

— Lorsqu'un travailleur quitte l'entreprise, l'employeur peut ou doit, en application des CCT existantes, prévoir un outplacement. Néanmoins, l'outplacement n'est pas considéré à l'heure actuelle comme un droit pour tous les travailleurs. L'employeur est tenu d'offrir l'outplacement seulement à certains travailleurs qui remplissent certaines conditions. En outre, l'outplacement a comme principal but d'éviter que des travailleurs plus âgés quittent le marché du travail prématurément. Par conséquent, il est indiqué de ne pas instaurer une obligation générale d'outplacement dans le cadre des risques psychosociaux au travail mais de s'en remettre aux procédures existantes dans l'entreprise.

— Mon administration a également examiné les sanctions qui frappent l'absence d'analyse des risques. Il s'agit d'une amende pénale de 50 à 500 euros ou d'une amende administrative de 25 à 250 euros. Par application des décimes additionnels ces montants s'élèvent respectivement à 300 à 3 000 euros pour l'amende pénale et 150 à 1500 euros pour les amendes administratives. Le coût d'une analyse de risques réalisée par des experts est généralement plus élevé. Il ne faut cependant pas perdre de vue que le fait qu'un employeur encoure une sanction pénale ou une amende administrative n'a pas pour effet de le dispenser d'effectuer une analyse des risques. En fait, les amendes existantes viennent s'ajouter aux coûts de l'analyse de risques. De plus, l'inspection, quand elle constate que la sécurité et la santé des travailleurs sont compromises, peut imposer à l'employeur de prendre des mesures organisationnelles. Elle peut donc ordonner à l'employeur d'effectuer l'analyse des risques. Si l'employeur n'obtempère pas, il s'expose à des sanctions pour non-respect des mesures coercitives qui sont imposées par l'inspecteur social et qui sont considérablement plus hautes: soit une peine de prison de six mois à trois ans et une amende pénale de 600 à 6 000 euros (3 600 à 36 000 euros par application des décimes additionnels) ou une de ces peines seulement, soit une amende administrative de 300 à 3 000 euros (1800 à 18 000 euros par application des décimes additionnels). De plus, ces sanctions peuvent être portées au double du maximum en cas de récidive dans l'année qui suit la décision administrative ou judiciaire. Notons, en outre, que l'analyse des risques n'est pas un élément isolé mais qu'elle a pour objectif la prise de mesures de prévention adéquates. L'analyse des risques est donc un point de départ, tandis que les mesures de prévention constituent l'objectif final. Dans bon nombre de cas, des

te bekomen zonder dat geraakt wordt aan de beginselen van het ontslagrecht. Het is dan ook niet noodzakelijk te voorzien in een specifieke regeling voor de werknemers die de onderneming wensen te verlaten om redenen van grensoverschrijdend gedrag.

— Wanneer een werknemer de onderneming zal verlaten, kan of moet de werkgever in toepassing van de bestaande cao.'s outplacement aanbieden. Outplacement wordt echter niet beschouwd als een recht voor alle werknemers. Enkel ten aanzien van werknemers die aan bepaalde voorwaarden voldoen is de werkgever ertoe gehouden outplacement aan te bieden. Bovendien heeft outplacement als hoofdzakelijk doel het vermijden dat oudere werknemers de arbeidsmarkt voortijdig verlaten. Het is derhalve niet aangewezen om in het kader van de psychosociale risico's op het werk een verplichting tot outplacement in te voeren maar dit over te laten aan de bestaande procedures in de onderneming.

— Bovendien heeft mijn administratie de strafsancties onderzocht die het niet opmaken van een risicoanalyse bestraffen. Het gaat om hetzij een strafrechtelijke geldboete van 50 tot 500 euro hetzij een administratieve geldboete van 25 tot 250 euro. Na vermenigvuldiging met de opdeciemen bedragen deze sancties respectievelijk 300 tot 3 000 euro voor de strafrechtelijke geldboete en 150 tot 1 500 euro voor de administratieve geldboete. De kostprijs van een risicoanalyse uitgevoerd door deskundigen is meestal hoger. Er mag daarbij evenwel niet uit het oog verloren worden dat het feit dat een werkgever een strafsanctie of administratieve geldboete oploopt, niet tot gevolg heeft dat hij wordt vrijgesteld van het uitvoeren van een risicoanalyse. In feite komen de bestaande geldboetes boven op de kostprijs van de risicoanalyse. Bovendien kan de inspectie aan de werkgever bevelen organisatorische maatregelen te treffen wanneer zij vaststelt dat de veiligheid en gezondheid van de werknemers in het gedrang is. Zij kan dus aan de werkgever bevelen om de risicoanalyse uit te voeren. Wanneer de werkgever dit niet doet stelt hij zich bloot aan de sancties wegens niet-naleving van de dwangmaatregelen die getroffen zijn door de sociaal inspecteur en die opmerkelijk hoger zijn: hetzij een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6 000 euro (3 600 tot 36 000 euro na vermenigvuldiging met de opdeciemen) of een van die straffen alleen, hetzij een administratieve geldboete van 300 tot 3 000 euro (1800 tot 18 000 euro na vermenigvuldiging met de opdeciemen). Bovendien kunnen deze sancties worden verhoogd tot het dubbele van de wettelijke maximumstraf in geval van herhaling binnen het jaar dat volgt op de administratieve of gerechtelijke beslissing. Daarnaast moet opgemerkt worden dat de risicoanalyse niet op zich staat, maar tot doel heeft adequate preventiemaatregelen te treffen. De

employeurs ont pris des mesures de prévention appropriées sans qu'une analyse des risques n'ait été effectuée. Dans ces cas, il ne serait pas équitable d'infliger à l'employeur une sanction lourde pour non-réalisation d'une analyse des risques. Dans le cadre des travaux pour le Code pénal social, seules quelques dispositions de la loi sur bien-être et de ses arrêtés d'exécution ont été reprises dans ce Code. Il est donc nécessaire de continuer à compléter le Code en y ajoutant des dispositions relatives au bien-être des travailleurs. Dans ce cadre, on peut éventuellement adapter les sanctions pour défaut d'analyse des risques.

— Les personnes qui commettent un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail à l'égard d'un travailleur sont punissables, en application de l'article 119 du Code pénal social, soit d'une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6 000 euros ou d'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 300 à 3 000 euros. Cette sanction pénale est considérablement plus élevée que la sanction pénale pour harcèlement dans le Code pénal qui fixe une peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et/ou une amende de 50 à 300 euros (article 442*bis* Code pénal). Ceci a pour effet que si les mêmes faits relèvent des deux dispositions pénales, c'est automatiquement la sanction du Code pénal social qui sera applicable. Cette sanction est suffisamment élevée en soi pour combattre adéquatement les comportements abusifs. Dans un certain nombre de cas, le délit de comportement abusif s'accompagnera d'autres infractions comme coups et blessures volontaires avec préméditation, traitement inhumain ou viol, infractions pour lesquelles des peines bien plus lourdes sont prévues. En cas de faits très graves, le Code pénal offre suffisamment de possibilités de punir lourdement l'auteur pour son comportement. Dans ces cas, il s'agit aussi de crimes auxquels s'applique un délai de prescription de 10 ans qui, en cas d'interruption, peut être doublé et porté à 20 ans maximum. Il ressort de l'ensemble du droit pénal social et du droit pénal commun qu'il n'est pas nécessaire de prévoir des sanctions encore plus lourdes pour des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

— Une prolongation du délai de prescription pour des faits de harcèlement (actuellement 5 ans et maximum 10 ans en cas d'interruption) ne contribuera pas nécessairement à une meilleure application de la législation. En premier lieu, un tel allongement pour un seul délit en droit pénal signifie une remise en question des principes du droit pénal. En outre, il convient de noter qu'un allongement du délai de prescription peut aller

risicoanalyse is dus een vertrekpunt, terwijl de preventiemaatregelen het einddoel vormen. In heel wat gevallen hebben werkgevers passende preventiemaatregelen getroffen, zonder dat een risicoanalyse werd uitgevoerd. In die gevallen zou het niet billijk zijn ten opzichte van de werkgever om een zware sanctie op te leggen voor het niet-uitvoeren van de risicoanalyse. In het kader van de werkzaamheden van het sociaal strafwetboek werden slechts enkele bepalingen van de welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten ervan in dit wetboek opgenomen. Het is dus noodzakelijk het sociaal strafwetboek nog verder aan te vullen met bepalingen in verband met het welzijn van de werknemers. In het kader daarvan kunnen de sancties wegens afwezigheid van een risicoanalyse eventueel bijgestuurd worden.

— De personen die zich schuldig maken aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ten aanzien van een werknemer, worden in toepassing van artikel 119 van het sociaal strafwetboek strafbaar gesteld met hetzij een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6 000 euro of een van die straffen alleen, hetzij met een administratieve geldboete van 300 tot 3 000 euro. Deze strafsanctie is merkelijk hoger dan de strafsanctie voor belaging in het strafwetboek dat een gevangenisstraf van 15 dagen tot 2 jaar en/of een geldboete van 50 tot 300 euro vaststelt (artikel 442*bis* strafwetboek). Dit heeft tot gevolg dat wanneer dezelfde feiten onder de twee strafbepalingen vallen automatisch de sanctie van het sociaal strafwetboek van toepassing zal zijn. Deze sanctie is op zich hoog genoeg om grensoverschrijdend gedrag adequaat te bestrijden. In een aantal gevallen zal het misdrijf van grensoverschrijdend gedrag gepaard gaan met andere misdrijven, zoals opzettelijke slagen en verwondingen met voorbedachten rade, onmenselijke behandeling of verkrachting, waarop veel zwaardere straffen staan. Bij zeer ernstige feiten biedt het strafwetboek voldoende mogelijkheden om de dader zwaar te straffen voor zijn gedrag. In die gevallen gaat het ook om misdaden waarvoor een verjaringstermijn van 10 jaar geldt die ingeval van stuiting kan verdubbeld worden tot maximum 20 jaar. Uit het geheel van zowel het sociaal strafrecht als het gemeen strafrecht blijkt dat het niet noodzakelijk is nog zwaardere sancties te voorzien voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

— Een verlenging van de verjaringstermijn voor feiten van pesterijen (thans 5 jaar en maximum 10 jaar in geval van stuiting) draagt niet noodzakelijk bij tot een betere toepassing van de wetgeving. In de eerste plaats betekent dergelijke verlenging voor één enkel wanbedrijf in het strafrecht dat de principes van het strafrecht op de helling gezet worden. Daarnaast moet opgemerkt worden dat een verlenging van de verjaringstermijn in

à l'encontre du principe qui veut que toute personne poursuivie doive être jugée dans un délai raisonnable. A cela s'ajoute le fait qu'à l'issue d'un délai de 5 ans après les faits, il peut être difficile d'encore fournir la preuve de ces faits. Vu tous ces éléments, il n'est pas indiqué de prolonger le délai de prescription.

La Commission des relations individuelles du travail du Conseil National du Travail a émis un avis unanime (n° 1 808) le 17 juillet 2012 concernant la prévention de la charge psychosociale (dont le harcèlement moral ou sexuel au travail) et l'évaluation de la loi. Cet avis comprend trois volets. En première instance, le Conseil National du Travail préconise une politique renforcée de prévention de la charge psychosociale dans les entreprises. En second, le Conseil indique quelles modifications selon lui doivent être apportées dans la loi et la réglementation en vigueur. Enfin, le Conseil attire l'attention sur les actions qu'il va entreprendre dans le futur pour l'exécution et la promotion de l'approche préconisée.

Sur le plan des propositions d'adaptation de la législation, l'avis du Conseil National du Travail a été suivi par mon administration sauf en ce qui concerne les points suivants:

1. Le rôle de la personne de confiance

Le Conseil National du Travail est d'avis que le rôle de la personne de confiance ne doit pas être limité à la phase informelle. Il a été toutefois décidé pour ce point de suivre les recommandations de la Chambre des Représentants. La personne de confiance ne peut désormais plus recevoir les demandes formelles, son action est limitée à la phase informelle. Ainsi, la séparation entre phase informelle et formelle est clarifiée. De plus, cela mène à une meilleure délimitation du rôle et des compétences de la personne de confiance et du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

2. Plainte contre un dirigeant

Le Conseil National du Travail considère que le travailleur qui est victime de violence ou de harcèlement par quelqu'un de la direction ou du personnel dirigeant doit pouvoir faire appel directement au service d'inspection compétent en vue du traitement de sa demande. Dans le projet de loi, cette possibilité n'a cependant pas été expressément prévue car elle va à l'encontre de la philosophie de la législation, dans laquelle l'inspection du Contrôle du bien-être au travail a pour rôle la surveillance du bon fonctionnement des procédures et non pas

contradictie kan komen met het principe dat iedereen die vervolgd wordt moet geoordeeld worden binnen een redelijke termijn. Daarbij komt nog dat het, na het verstrijken van een termijn van 5 jaar vanaf de feiten, wellicht nog moeilijk is om het bewijs van deze feiten te leveren. Gelet op deze elementen is het niet aangewezen de verjaringstermijn te verlengen.

De Commissie Individuele Arbeidsverhoudingen van de Nationale Arbeidsraad bracht op 17 juli 2012 een eenparig advies (nr. 1 808) uit met betrekking tot de preventie van psychosociale belasting (waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) en de evaluatie van de wetgeving. Dit advies bestaat uit drie luiken. In eerste instantie wordt door de Nationale Arbeidsraad een aanpak aanbevolen voor een versterkt beleid ter voorkoming van psychosociale belasting in de ondernemingen. Ten tweede geeft de Raad aan welke wijzigingen volgens hem moeten worden aangebracht in de van kracht zijnde wet- en regelgeving. Ten slotte wijst de Raad op de acties die hij in de toekomst zal ondernemen voor de uitvoering en de bevordering van de aanbevolen aanpak.

Op het vlak van de voorstellen tot aanpassing van de wetgeving werd het advies van de Nationale Arbeidsraad door mijn administratie gevolgd, behalve wat de volgende punten betreft:

1. De rol van de vertrouwenspersoon

De Nationale Arbeidsraad is van mening dat de rol van de vertrouwenspersoon niet moet beperkt worden tot de informele fase. Er werd evenwel besloten om op dit punt de aanbevelingen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers te volgen. De vertrouwenspersoon kan voortaan niet langer de formele verzoeken ontvangen waardoor zijn optreden beperkt wordt tot de informele fase. Hierdoor wordt het onderscheid tussen de informele en de formele fase verduidelijkt. Bovendien leidt dit tot een betere afbakening van de rol en bevoegdheden van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten.

2. Klacht tegen een leidinggevende

De Nationale Arbeidsraad stelt dat de werknemer die het slachtoffer is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag door iemand van de directie of het leidinggevend personeel, rechtstreeks een beroep moet kunnen doen op de bevoegde inspectiedienst met het oog op de behandeling van zijn verzoek. In het wetsontwerp werd deze mogelijkheid echter niet uitdrukkelijk opgenomen omdat dit indruist tegen de filosofie van de wetgeving, waarin de inspectie toezicht welzijn op het werk de rol heeft van een bewaker van de goede werking

le traitement de la demande. Cependant, un travailleur conserve toujours le droit de s'adresser aux services d'inspection sans que cela ne doive être repris explicitement dans la législation. Par contre, le projet prend en compte cette situation spécifique en obligeant le conseiller en prévention de saisir l'inspection si aucune mesure appropriée n'a été prise dans l'hypothèse où la personne mise en cause est l'employeur ou un personnel de direction.

3. L'accès aux déclarations

Le Conseil National du Travail conseille que les auditeurs du travail puissent avoir accès aux déclarations à condition qu'ils respectent la confidentialité de ces déclarations. Il a été décidé ici aussi de suivre les recommandations de la Chambre des Représentants. L'auditeur du travail a désormais accès aux déclarations des personnes qui dans le cadre d'une demande d'intervention formelle (…) ont été entendues, à condition qu'elles aient autorisé ce transfert dans leurs déclarations écrites.

4. L'accès à l'auditeur du travail

Dans la recommandation B.2., la Chambre des Représentants demande d'examiner si l'auditeur du travail doit également avoir le droit de renvoyer le plaignant vers la procédure interne. Le Conseil National du Travail approuve cette proposition et considère qu'il faut absolument donner la priorité à la procédure interne. Bien que la loi sur le bien-être ait déjà accordé cette possibilité au tribunal du travail, le projet de loi ne prévoit pas la possibilité pour l'auditeur du travail d'ordonner au plaignant d'appliquer la procédure interne et cela parce que personne ne peut être privé du droit d'accès à la justice. Cela est en effet un droit fondamental qui est déduit par la Cour Européenne des Droits de l'Homme de l'article 6 (droit à un procès équitable) de la Convention européenne des droits de l'Homme. En outre, l'article 23 de la Constitution stipule que chacun a le droit de mener une vie digne, ce qui contient entre autre le droit à un soutien juridique. Ce qui n'enlève rien à la mission de l'auditeur du travail d'informer le travailleur sur les avantages de la procédure interne et de lui recommander l'application de cette procédure. Si le travailleur persiste à ne pas vouloir utiliser la procédure interne, l'auditeur du travail doit examiner la plainte avec le risque qu'elle soit classée sans suite. En outre, les modifications apportées à la protection contre le licenciement des travailleurs qui déposent plainte à

van de procedures en uitgeschakeld is in de primaire fase van de behandeling van het verzoek. Een werknemer heeft bovendien steeds de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de inspectiediensten zonder dat dit expliciet door de wetgeving moet worden voorgeschreven. Om tegemoet te komen aan deze specifieke situatie voorziet het ontwerp daarentegen wel in de verplichting voor de preventieadviseur om een beroep te doen op de inspectie indien er geen geschikte maatregelen worden getroffen wanneer de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel.

3. De toegang tot de verklaringen

De Nationale Arbeidsraad adviseert dat de arbeidsauditeurs toegang moeten hebben tot de verklaringen op voorwaarde dat zij de vertrouwelijkheid van deze verklaringen respecteren. Ook hier werd beslist de aanbevelingen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers te volgen. De arbeidsauditeur heeft voortaan toegang tot de verklaringen van de personen die in het kader van een verzoek tot formele interventie (…) werden gehoord, op voorwaarde dat zij in hun verklaringen schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht.

4. De toegang tot de arbeidsauditeur

In aanbeveling B.2. vraagt de Kamer van volksverteg*ebis*nwoordigers te onderzoeken of de arbeidsauditeur eveneens het recht moet hebben om de klager terug te verwijzen naar de interne procedure. De Nationale Arbeidsraad onderschrijft dit voorstel en stelt dat er absolute voorrang moet gegeven worden aan de interne procedure. Hoewel de welzijnswet deze mogelijkheid reeds heeft toegekend aan de arbeidsrechtbank, voorziet het wetsontwerp niet in de mogelijkheid voor de arbeidsauditeur om aan de klager te bevelen de interne procedure toe te passen en dit omdat men een persoon het recht op toegang tot de rechter niet kan ontzeggen. Dit is namelijk een fundamenteel recht dat door het Europees Hof voor de Rechten van de Mens wordt afgeleid uit artikel 6 (recht op een eerlijk proces) van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens. Bovendien stelt artikel 23 van de Grondwet dat ieder het recht heeft een menswaardig leven te leiden, wat onder meer het recht op juridische bijstand inhoudt. Dat neemt niet weg dat de arbeidsauditeur de taak heeft de werknemer te informeren over de voordelen van de interne procedure en kan aanraden deze procedure toe te passen. Wil de werknemer echter nog steeds geen gebruik maken van de interne procedure, dan dient de arbeidsauditeur de klacht te onderzoeken met het risico dat deze zal geseponeerd worden. De terug-verwijzing

l'auditorat du travail favorisent indirectement le recours à la procédure interne.

5. Protection contre le licenciement

Le Conseil national du travail appuie la proposition de loi (déposée par Mme Gerkens et consorts) prévoyant le renversement de la charge de la preuve au-delà du délai de 12 mois tant que l'employeur n'a pas pris de mesures suite au dépôt de la plainte. Il n'a pas été donné suite à cette proposition pour les raisons suivantes.

Actuellement la décision de l'employeur peut effectivement survenir au-delà du délai de 12 mois car l'arrêté royal permet que l'avis du conseiller en prévention soit rendu dans les 12 mois après le dépôt de la plainte. De plus, la procédure actuelle n'impose pas à l'employeur de réagir avant ce délai. Ce ne sera plus possible à l'avenir car, conformément aux recommandations I.D.b.3 et 6, la procédure interne devra être terminée plusieurs mois avant l'expiration du délai de 12 mois et l'employeur devra transmettre sa décision par écrit aux parties avant les 12 mois. Le travailleur aura dès lors toujours la possibilité de déposer une plainte à l'inspection s'il conteste cette décision ou si l'employeur n'exécute pas sa décision. La plainte à l'inspection fera courir un nouveau délai de protection. L'employeur peut toujours décider de ne pas prendre de mesures s'il considère la demande non fondée. Il devra en expliquer les motifs. Il faut également rappeler que l'employeur ne doit pas nécessairement prendre les mesures du conseiller en prévention qui ont valeur de propositions.

Suite à la décision du Conseil des ministres du 7 février 2013, les projets de loi ont été soumis pour avis au Conseil national du travail. Le Conseil a rendu un avis le 28 mai 2013 (nr.1851) contenant les remarques communes des partenaires sur les dispositions des projets qui s'écartaient du premier avis et sur les éléments des projets qui n'ont pas été traités dans cet avis. Les projets de loi ont été adaptés sur base des remarques du Conseil national du travail.

Le présent projet a été séparé en deux projets de lois distincts car ses dispositions sont soumises à des procédures législatives différentes:

naar de interne procedure wordt bovendien onrechtstreeks bevorderd door de aanpassingen die werden aangebracht aan de ontslagbescherming van werknemers die een klacht indienen bij de arbeidsauditeur.

5. Ontslagbescherming

De Nationale Arbeidsraad steunt het wetsvoorstel (ingediend door Mevr. Gerkens e.a.) dat voorziet in een omkering van de bewijslast na het verstrijken van de termijn van 12 maanden wanneer de werkgever geen maatregelen heeft genomen nadat een klacht werd ingediend. Dit voorstel wordt niet gevolgd om de volgende redenen.

Momenteel kan de werkgever zijn beslissing inderdaad nemen na het verstrijken van de termijn van 12 maanden aangezien het koninklijk besluit toelaat dat het advies van de preventieadviseur wordt verstrekt binnen de 12 maanden na de indiening van de klacht. Bovendien verplicht de huidige procedure de werkgever niet om vóór het verstrijken van deze termijn te reageren. Dit zal in de toekomst niet langer mogelijk zijn omdat, overeenkomstig de aanbevelingen I.D.b.3 en 6, de interne procedure meerdere maanden voor het aflopen van de termijn van 12 maanden zal moeten afgerond zijn en de werkgever vóór deze termijn zijn beslissing schriftelijk zal moeten meedelen aan de partijen. De werknemer heeft derhalve steeds de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de inspectie wanneer hij de beslissing van de werkgever betwist of wanneer de werkgever geen uitvoering geeft aan zijn beslissing. De klacht bij de inspectie doet een nieuwe termijn lopen. De werkgever kan daarnaast steeds beslissen om geen maatregelen te treffen wanneer hij het verzoek ongegrond acht. Hij zal deze beslissing moeten motiveren. Tenslotte moet er aan herinnerd worden dat de werkgever niet noodzakelijk de maatregelen van de preventieadviseur moet treffen omdat het om voorstellen gaat.

Ingevolge de beslissing van de ministerraad van 7 februari 2013 werden de wetsontwerpen voor advies voorgelegd aan de Nationale Arbeidsraad. De Raad heeft op 28 mei 2013 een advies (nr. 1851) uitgebracht dat de gemeenschappelijke opmerkingen van de sociale partners bevat betreffende de bepalingen van de wetsontwerpen die afwijken van het eerste advies van de Nationale Arbeidsraad en betreffende de elementen van de ontwerpen die in dit advies niet werden behandeld. De wetsontwerpen werden op basis van de opmerkingen van de Nationale Arbeidsraad aangepast.

Het ontwerp werd gesplitst in twee onderscheiden wetsontwerpen omdat de bepalingen ervan onderworpen zijn aan verschillende wetgevende procedures:

— Le projet A complétant la loi du 4 août 1996 quant à la prévention des risques psychosociaux au travail est soumis à la procédure de l'article 78 de la constitution (procédure d'évocation par le Sénat);

— Le projet B complétant la loi du 4 août 1996 quant aux procédures judiciaires est soumis à la procédure de l'article 77 de la constitution (soumis aux deux chambres législatives).

COMMENTAIRE DES ARTICLES

A) Projet de loi article 78 de la Constitution.

Article 1er

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

Article 2

Cet article remplace, dans la description des domaines du bien-être au travail, les termes "la charge psychosociale occasionnée par le travail dont, notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail" par les termes "les aspects psychosociaux du travail" pour les raisons suivantes:

— Le mot "charge" peut faire l'objet d'interprétations diverses. Certains l'abordent sous l'angle du dommage à la santé (effet), d'autres sous l'angle d'une contrainte inhérente à l'exécution du travail (comme la charge physique, la charge mentale ou émotionnelle inhérente à certaines activités). La prévention devrait alors plutôt porter sur la "surcharge" dans cette dernière approche.

— En outre, la "charge" vise davantage la charge issue de l'exécution de la tâche. Au-delà du contenu du travail, les aspects psychosociaux du travail sont toutefois également liés à l'organisation du travail, aux conditions de travail, aux conditions de vie au travail et aux relations interpersonnelles. Ce changement de terminologie met davantage en évidence les facteurs de risques de type collectif.

— Ontwerp A tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, is onderworpen aan de procedure van artikel 78 van de Grondwet (evocatieprocedure door de Senaat);

— Ontwerp B tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 wat de gerechtelijke procedures betreft, is onderworpen aan de procedure van artikel 77 van de Grondwet (voorlegging aan de beide wetgevende kamers).

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

A) Wetsontwerp artikel 78 van de Grondwet

Artikel 1

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

Artikel 2

Dit artikel vervangt, bij de beschrijving van de domeinen van het welzijn op het werk, de begrippen "de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" door de begrippen "de psychosociale aspecten van het werk" om de volgende redenen:

— Het begrip "belasting" kan op verschillende manieren geïnterpreteerd worden. Het kan worden benaderd vanuit het oogpunt van de schade aan de gezondheid (gevolg). Het kan eveneens worden benaderd vanuit het oogpunt van een belasting die inherent is aan de uitvoering van het werk (zoals de lichamelijke, psychische of emotionele belasting inherent aan bepaalde activiteiten). Bij deze laatste benadering dient de preventie dus veeleer betrekking te hebben op de "overbelasting".

— Bovendien heeft het begrip "belasting" vooral betrekking op de belasting die voortvloeit uit het uitvoeren van de taak. Naast de arbeidsinhoud zijn de psychosociale aspecten van het werk evenwel ook verbonden aan de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk. De aanpassing van de terminologie vestigt bijgevolg meer de aandacht op de collectieve risicofactoren.

— Les “risques psychosociaux”, contrairement à la “charge psychosociale occasionnée par le travail”, sont les termes les plus communément admis et utilisés dans la littérature scientifique au niveau européen (et particulièrement en France notamment par l’INRS et l’ANACT), par les instances européennes (projet PRIMA-EF) et les instituts de recherche (par exemple, par l’Observatoire européen des risques de l’EU-Osha, la Fondation européenne pour l’amélioration des conditions de vie et de travail (Eurofound)).

Pour être en concordance avec la terminologie positive utilisée dans cet article qui décrit les domaines du bien-être au travail, la référence aux comportements de violence et de harcèlement a été supprimée et les termes “d’aspects” psychosociaux ont été préférés au terme de “risques”.

La violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail font cependant partie intégrante des aspects psychosociaux du travail. Ces comportements abusifs font d’ailleurs l’objet d’une section spécifique (section 2) du chapitre V*bis* (voir commentaire de l’article 4 à ce sujet). Cette section développe les dispositifs de prévention de ces comportements, les procédures accessibles ainsi que les dispositifs de protection du travailleur qui s’estime victime.

Article 3

La modification apportée à l’article 6 de la loi sur le bien-être se justifie par le remplacement des termes de “plainte motivée” expliqué au commentaire de l’article 20.

Le travailleur doit s’abstenir de tout usage abusif des procédures internes instituées au sein de l’entreprise mais également des procédures externes (plainte à l’inspection, à la police, auprès du ministère public, …). Il faut rappeler que ce n’est pas parce que les faits ne sont pas établis qu’il y a automatiquement abus de l’usage de la procédure. Il est question d’abus de droit lorsqu’un droit est exercé de manière telle qu’il outrepasse manifestement l’exercice normal d’un droit par une personne prudente et diligente. Par exemple, des tribunaux ont reconnus l’abus de procédure lorsqu’il ressortait des faits que la procédure avait été utilisée uniquement pour profiter de la protection contre le licenciement.

— Het begrip “psychosociale risico’s” wordt, in tegenstelling tot “psychosociale belasting veroorzaakt door het werk”, het meest aanvaard en gebruikt in de wetenschappelijke literatuur op Europees niveau. Dit is in het bijzonder het geval in Frankrijk (onder meer door het INRS en het ANACT), bij de Europese instanties (project PRIMA-EF) en bij de onderzoeksinstituten zoals ERO (de Europese waarnemingspost voor risico’s van de EU-OSHA) en Eurofound (de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden).

Om in overeenstemming te zijn met de positieve terminologie die in dit artikel wordt gebruikt om de domeinen van het welzijn op het werk te omschrijven, werd de verwijzing naar geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag geschrapt en werd het begrip psychosociale “aspecten” verkozen boven “risico’s”.

Niettemin maken geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk integraal deel uit van de psychosociale aspecten van het werk. Deze onrechtmatige gedragingen worden trouwens behandeld in een specifieke afdeling (afdeling 2) van hoofdstuk V*bis* (zie hierover de commentaar bij artikel 4). Deze afdeling bevat de bepalingen die betrekking hebben op de preventie van deze gedragingen, de toepasselijke procedures alsook de bepalingen die betrekking hebben op de bescherming van de werknemer die meent slachtoffer te zijn.

Artikel 3

De wijziging aangebracht in artikel 6 van de wet wordt gerechtvaardigd door de vervanging van de woorden “met redenen omklede klacht” zoals omschreven in de commentaar bij artikel 20.

De werknemer moet zich onthouden van elk misbruik van de interne procedures die bestaan binnen de onderneming maar eveneens van de externe procedures (klacht bij de inspectie, de politie, het openbaar ministerie, …). Wij herinneren eraan dat het niet vaststaan van de feiten niet automatisch betekent dat de procedure werd misbruikt. Rechtsmisbruik bestaat namelijk in de uitoefening van een recht op een wijze die kennelijk de grenzen te buiten gaat van de normale uitoefening van dat recht door een voorzichtig en bedachtzaam persoon. Zo hebben de rechtbanken geoordeeld dat er sprake is van rechtsmisbruik wanneer uit de feiten bleek dat men de procedure enkel had gebruikt om de ontslagbescherming te kunnen genieten.

Article 4

Cet article modifie l'intitulé du chapitre V*bis* qui visait précédemment uniquement les dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Comme évoqué dans les commentaires de l'article 2, les comportements abusifs sont des comportements inacceptables qui constituent un danger pour la santé mentale et physique du travailleur.

Toutefois, les travailleurs peuvent subir des dommages à la santé physique ou mentale sans qu'on puisse parler de harcèlement ou de violence au travail. On pense particulièrement aux travailleurs en état de stress ou de burn-out. Ces dommages peuvent trouver leurs causes dans des aspects de la vie au travail tout à fait indépendants des relations interpersonnelles. On pense par exemple à la charge de travail, à la charge émotionnelle et mentale des tâches à accomplir, à l'autonomie du travailleur, à la clarté des rôles, à l'environnement matériel, au type de management, … Ainsi, le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et l'organisation du travail peuvent avoir un impact direct sur la santé du travailleur. Ces aspects ont d'ailleurs également un impact sur les relations de travail puisqu'ils peuvent être à l'origine de conflits interpersonnels qui peuvent dégénérer en hyperconflit ou même en comportements de violence et de harcèlement.

Travailler sur l'ensemble des facteurs de risques liés à tous les aspects permettra de prévenir les situations qui peuvent engendrer un dommage à la santé du travailleur.

Le risque de violence et de harcèlement, bien que d'une extrême gravité, est un risque parmi d'autres qui doit être abordé dans le cadre plus général de la prévention des risques psychosociaux dont ils font partie intégrante. Ce cadre plus général de la prévention des risques psychosociaux au travail constitue désormais le chapitre V*bis* de la loi sur le bien-être.

Artikel 4

Dit artikel wijzigt de titel van hoofdstuk V*bis* dat voorheen enkel de bepalingen bevatte die specifiek betrekking hadden op geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Zoals omschreven in de commentaar bij artikel 2, wordt onder onrechtmatige gedragingen verstaan: de onaanvaardbare gedragingen die een gevaar inhouden voor de lichamelijke of psychische gezondheid van de werknemer.

Evenwel kunnen werknemers ook lichamelijke of psychische schade ondervinden zonder dat er sprake is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daarbij kan men denken aan werknemers die lijden onder stress of burn-out. Deze schade kan haar oorzaak vinden in aspecten die deel uitmaken van het werk maar die volledig los staan van interpersoonlijke relaties. Het kan bijvoorbeeld gaan om de werkdruk, de emotionele en psychische belasting van de te vervullen taken, de autonomie van de werknemer, de duidelijkheid van de rollen, de materiële omgeving, het type management, … Op die manier kunnen de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsorganisatie een directe invloed hebben op de gezondheid van de werknemer. Deze aspecten hebben trouwens ook een invloed op de interpersoonlijke relaties op het werk en kunnen zo aan de oorzaak liggen van conflicten, die kunnen leiden tot hyperconflicten of zelfs tot geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Werken aan het geheel van risicofactoren die een invloed hebben op al deze aspecten laat toe de situaties te voorkomen die kunnen leiden tot schade aan de gezondheid van de werknemer.

Het risico op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, hoewel dit uiterst ernstig kan zijn, is één van de vele risico's die moeten aangepakt worden via het meer algemene kader van de preventie van psychosociale risico's, waarvan ze integraal deel uitmaken. Dit algemene kader van de preventie van psychosociale risico's op het werk wordt voortaan behandeld in hoofdstuk V*bis* van de welzijnswet.

Article 5

Cette section 1 a été insérée afin de centraliser les dispositions qui développent la prévention des risques psychosociaux au travail dans leur ensemble, y compris la violence et le harcèlement au travail. Les dispositions spécifiques à la violence et au harcèlement se trouvent à

Artikel 5

Afdeling 1 werd ingevoegd met het oog op het centraliseren van de bepalingen die betrekking hebben op de preventie van psychosociale risico's op het werk in het algemeen, met inbegrip van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze nieuwe

la section 2. Cette nouvelle section 1 contient plusieurs sous-sections.

Article 6

La première sous-section vise à définir les risques psychosociaux au travail.

Article 7

Les risques psychosociaux sont définis comme suit: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) su*bis*se(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Comme tout autre risque dit "classique", les risques psychosociaux sont la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) su*bis*se(nt) un dommage suite à l'exposition à des dangers. Le dommage est l'ensemble des entraves au bon fonctionnement psychique mais aussi éventuellement physique d'un être humain. Les dommages psychiques peuvent se manifester par des angoisses, de la dépression, du burn out, des idées suicidaires, un état de stress post-traumatique, … Quant aux conséquences physiques pouvant découler d'un dommage psychique, elles peuvent se manifester par des troubles du sommeil, de l'épuisement, de l'hypertension, des palpitations, des troubles gastro-intestinaux,…

Il est à noter que les répercussions néfastes peuvent avoir un impact sur un individu mais également au niveau du collectif de travail, par exemple, à travers un climat délétère de travail, des conflits, des accidents de travail, de l'absentéisme, du présentéisme ou une diminution de la qualité de travail.

Les risques psychosociaux sont complexes parce que leurs origines sont multifactorielles et que les dangers se situent à plusieurs niveaux: l'organisation du travail qui a une influence sur le contenu du travail, les conditions de travail, les conditions de vie au travail et les relations interpersonnelles au travail.

— *L'organisation du travail:* à savoir la structure d'organisation (horizontale-verticale), la manière dont sont réparties les tâches entre les collaborateurs et les relations d'autorité pour atteindre les buts de l'entreprise

afdeling 1 bevat meerdere onderafdelingen. De specifieke bepalingen die gaan over geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werden opgenomen in afdeling 2.

Artikel 6

De eerste onderafdeling definieert de psychosociale risico's op het werk.

Artikel 7

De psychosociale risico's op het werk worden als volgt gedefinieerd: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden."

Zoals elk ander "klassiek" risico, houden de psychosociale risico's de kans in dat een of meerdere werknemers schade ondervinden ten gevolge van een blootstelling aan gevaren. Schade bestaat uit een aantasting van het psychisch maar eventueel ook lichamelijk goed functioneren van een menselijk wezen. De psychische schade kan zich uiten in angsten, depressie, burn-out, zelfmoordgedachten, posttraumatische stress, … Uit de psychische schade kunnen ook lichamelijke gevolgen voortvloeien die zich kunnen manifesteren in slaapproblemen, uitputting, verhoogde bloeddruk, hartkloppingen, maag- en darmproblemen …

Opgemerkt dient te worden dat de nefaste gevolgen niet alleen een impact kunnen hebben op het individu maar ook op het collectieve niveau, bijvoorbeeld een verderfelijke arbeidssfeer, conflicten, arbeidsongevallen, absenteïsme, presenteïsme of een daling van de kwaliteit van het werk.

De psychosociale risico's zijn complex omdat de oorzaken ervan multifactorieel zijn en de gevaren zich voordoen op meerdere niveaus: de arbeidsorganisatie die een invloed heeft op de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

— *De arbeidsorganisatie*: het gaat hier over de structuur van de organisatie (horizontaal — verticaal), de wijze waarop de taken worden verdeeld onder de medewerkers en de relaties met de hiërarchische

ou de l'institution. A ce niveau global de l'organisation, se trouvent également les politiques générales menées dans l'entreprise telles que la politique en matière de bien-être au travail, en matière d'absentéisme, la collaboration entre les services, les procédures de travail, les outils de gestion, le style de direction (style de management), la participation des travailleurs dans les prises de décisions, l'autonomie des travailleurs, le degré de justice de l'organisation (justice, reconnaissance)… L'organisation du travail a une influence sur les quatre autres composantes.

— *Le contenu du travail*: il a trait à la tâche du travailleur en tant que telle. On retrouve dans cette catégorie, tout ce qui touche à l'intensité (contraintes de rythme, de quantité, objectifs, polyvalence, nouvelles technologies, …), aux exigences émotionnelles (relation au public, contact avec la souffrance, devoir cacher ses émotions, ...), à la charge mentale (liée entre autre à la difficulté de la tâche), à la charge physique, à la diversité dans le travail (variation de la tâche), au manque de précision dans le travail (ambiguïté du rôle), au changement dans les tâches (prévisibilité du travail, possibilité d'anticiper), à l'information sur la tâche, …

— *Les conditions de travail*: elles recouvrent tout ce qui touche aux modalités d'exécution du contrat de travail ou de la relation de travail: type de statut, type de contrat, type d'horaire (le travail de nuit, le travail posté, les horaires atypiques, …). Elles concernent également tout ce qui lie le travailleur à son entreprise: possibilités de carrière, incertitude quant à l'avenir, le nombre d'heures de travail, les possibilités d'apprentissage (accroissement des compétences par formation), …

— *Les conditions de vie au travail:* elles visent l'environnement physique dans lequel le travail est effectué, l'aménagement des lieux de travail, les équipements de travail, les facteurs d'environnement, les substances utilisées, les positions de travail …

— *Les relations interpersonnelles au travail*: cela regroupe les rapports sociaux entre travailleurs ainsi que les rapports sociaux entre le travailleur et l'organisation qui l'emploie (relations avec les collègues, relation avec le chef direct, possibilités de contact, isolement social sur le lieu de travail, communication). On y considère la qualité des relations (coopération, intégration …), la violence éventuelle des relations, les paradoxes (injonctions contradictoires), …

meerderen opdat de doelstellingen van de onderneming of instelling zouden kunnen worden gehaald. Op dit globale niveau van de organisatie, bevindt zich ook het algemeen beleid dat in de onderneming wordt gevoerd, zoals het welzijnsbeleid, het beleid inzake absenteïsme, de samenwerking tussen de diensten, de werkprocedures, de beheersinstrumenten, de stijl van leiding geven (managementstijl), de participatie van de werknemers aan de besluitvorming, de autonomie van de werknemers, de mate waarin de organisatie als rechtvaardig wordt ervaren (rechtvaardigheid, erkenning…). De arbeidsorganisatie oefent invloed uit op de vier andere elementen.

— *De arbeidsinhoud:* dit begrip heeft betrekking op de taak van de werknemer als dusdanig. Deze categorie omvat alles wat betrekking heeft op de intensiteit (ritme, kwantiteit, doelstellingen, veelzijdigheid, nieuwe technologieën, …), op de emotionele belasting (relatie met het publiek, contact met leed, zijn emoties moeten verbergen, …), op de psychische belasting (verbonden aan de moeilijkheidsgraad van de taken), op de lichamelijke belasting, op de diversiteit van het werk (variatie in de taken), op het gebrek aan duidelijkheid over het werk (dubbelzinnigheid van de rollen), op de verandering van de taken (voorspelbaarheid van het werk, mogelijkheid om te anticiperen), informatie over de taak, …

— *De arbeidsvoorwaarden*: Ze omvatten alles wat raakt aan de modaliteiten voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of arbeidsverhouding: de aard van het statuut en de aard van de overeenkomst, het type werkrooster (nachtwerk, werken in ploeg, atypische uren, …). Ze omvatten eveneens datgene wat de werknemer met zijn onderneming verbindt: carrièremogelijk-heden, onzekerheid wat de toekomst betreft, het aantal werkuren, opleidingsmogelijk-heden (competentie-ontwikkeling),….

— *De arbeidsomstandigheden:* Deze beogen de materiële omgeving waarin het werk wordt verricht, de inrichting van de arbeidsplaatsen, de arbeidsmiddelen, de omgevingsfactoren, de gebruikte stoffen, de werkhoudingen…

— *De interpersoonlijke relaties op het werk*: Dit omvat de sociale betrekkingen tussen de werknemers alsook de sociale betrekkingen tussen de werknemer en de organisatie die hem te werk stelt (relatie met de collega's, relatie met de directe chef, mogelijkheden tot contact, sociaal isolement, communicatie). Ook de kwaliteit van de relaties (samenwerking, integratie,…), het eventuele geweld binnen de relaties en tegenstrijdigheden (tegenstrijdige bevelen), … vallen hier onder.

Quelles que soient leurs appellations, et quelle que soit la catégorie à laquelle elles appartiennent, ces composantes peuvent comporter un danger. Le danger est défini comme étant la propriété intrinsèque ou la capacité d'un objet, d'une substance, d'un processus ou d'une situation d'avoir des conséquences néfastes ou de menacer la santé et la sécurité du (des) travailleur(s). D'un point de vue juridique, seules les situations comportant objectivement un danger doivent être prévenues par l'employeur. Ce qui signifie que l'expérience subjective individuelle du travailleur ne sera pas déterminante pour déterminer les responsabilités de l'employeur. En effet, la perception d'une même situation peut être différente d'un individu à l'autre. L'employeur ne peut pas être tenu pour responsable de l'ensemble des souffrances vécues par les travailleurs qui trouvent leur origine dans l'organisation du travail. Seules les situations pouvant être vécues comme anormales pour "le ou les travailleur(s) moyen(s) placé(s) dans les mêmes circonstances" devront être prises en compte par l'employeur dans sa politique de prévention.

Ne sont visées que les composantes sur lesquelles l'employeur a un impact. Cette précision est à mettre en lien avec les limites de la responsabilité de l'employeur définies au paragraphe 2, alinéa 1 et au paragraphe 4 du même article. Il est renvoyé aux commentaires de ces paragraphes pour cet aspect.

Article 8

Cet article concerne le titre de la sous-section 2, à savoir "mesures de prévention".

Article 9

Cet article aborde l'analyse des risques et les mesures de prévention, parmi lesquelles, plus spécifiquement, les procédures accessibles au travailleur.

Les mesures de prévention seront généralement prises suite à une analyse des risques qui évaluera, pour l'ensemble de l'entreprise, les différents facteurs de risque spécifiques à cette matière. Généralement les résultats de l'analyse et la mise en œuvre des mesures de prévention s'intégrera dans le plan global de prévention de l'entreprise.

Cependant l'identification de certains dangers et l'évaluation des risques peut dans certains cas ne pas nécessiter une analyse approfondie tant leur présence et les risques qui en découlent sont évidents. Dans ce

Deze elementen kunnen een gevaar inhouden, ongeacht de benaming die ze krijgen en ongeacht de categorie waartoe ze behoren. Het gevaar wordt gedefinieerd als de intrinsieke eigenschap of het intrinsiek vermogen van een voorwerp, een stof, een proces of een situatie die schadelijke gevolgen kan hebben of de gezondheid en de veiligheid van de werknemers kan bedreigen. Vanuit juridisch standpunt dienen enkel de situaties die objectief gezien een gevaar inhouden voorkomen te worden door de werkgever. Dit betekent dat de subjectieve ervaring door de individuele werknemer niet doorslaggevend is voor het bepalen van de verantwoordelijkheden van de werkgever. De perceptie van eenzelfde situatie kan immers van persoon tot persoon verschillend zijn. De werkgever kan niet verantwoordelijk gehouden worden voor het geheel van problemen die de werknemers ondervinden en die hun oorsprong vinden in de arbeidsorganisatie. De werkgever dient dus in zijn preventiebeleid enkel rekening te houden met de situaties die als abnormaal kunnen beschouwd worden door "een of meerdere gemiddelde werknemers geplaatst in dezelfde omstandigheden".

Het betreft enkel de elementen waar de werkgever een impact op heeft. Deze precisering moet in verband worden gebracht met de grenzen aan de verantwoordelijkheid van de werkgever bedoeld in paragraaf 2, eerste lid en paragraaf 4 van hetzelfde artikel. Er wordt voor dit aspect verwezen naar de commentaar bij deze paragrafen.

Artikel 8

Dit artikel heeft betrekking op de titel van onderafdeling 2, namelijk "preventiemaatregelen".

Artikel 9

Dit artikel handelt over de risicoanalyse en de preventiemaatregelen, waaronder meer bepaald de procedures die toegankelijk zijn voor de werknemers.

De preventiemaatregelen worden gewoonlijk genomen ingevolge een risicoanalyse die voor het geheel van de onderneming de verschillende risicofactoren zal evalueren die eigen zijn aan deze materie. Over het algemeen worden de resultaten van de analyse en de toepassing van de preventiemaatregelen geïntegreerd in het globaal preventieplan van de onderneming.

Nochtans zal in een aantal gevallen de identificatie van bepaalde gevaren en de evaluatie van de risico's geen grondige analyse vereisen daar de aanwezigheid van deze gevaren en de risico's die er uit voortvloeien

cas l'employeur ne peut se replier derrière une mise en œuvre ultérieure d'une analyse des risques globale. Il doit directement envisager les mesures de prévention qui découlent logiquement de la présence de ce danger.

L'analyse des risques ne doit donc pas être considérée comme un but en soi mais uniquement comme un moyen pour atteindre les mesures de prévention en vue de la gestion des risques.

L'analyse des risques est réalisée par l'employeur qui est assisté par le conseiller en prévention de son service interne ou externe selon le groupe auquel l'entreprise appartient (A, B, C, D). L'assistance du service externe dans le cadre de l'analyse des risques fait partie du forfait payé par l'employeur. L'intervention de cet expert peut en outre s'avérer utile lorsque l'analyse des risques a révélé des problématiques d'ordre psychosocial pour lesquelles les acteurs internes ne trouvent pas de solutions adéquates ou encore pour analyser les situations individuelles des travailleurs qui estiment subir un dommage du fait de ces risques ou des situations plus collectives où les dommages sont présents ou risquent de survenir vu la présence du danger.

L'alinéa 2 du paragraphe 1er met en évidence le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui sont des situations particulières, reconnues et nommées scientifiquement. Citer la violence et le harcèlement dans cet alinéa a également pour objectif de mettre à nouveau en évidence que la prévention de ces comportements abusifs fait partie intégrante de la prévention des risques psychosociaux au travail.

Les mesures à mettre en œuvre dans l'entreprise (paragraphe 2) sont des mesures de prévention primaires (qui éliminent le danger), secondaires (qui préviennent la survenance du dommage lorsque le danger n'a pas pu être éliminé) et tertiaires (qui limitent le dommage qui n'a pas pu être prévenu) (alinéa 1er). A défaut de mesures, la responsabilité de l'employeur ne peut être mise en cause que dans la mesure où il a un pouvoir d'action sur le danger et sur les facteurs de risque qui peuvent participer à la survenance d'un dommage.

Les mesures de prévention minimum à mettre en œuvre dans l'entreprise sont les mêmes que celles décrites dans l'article 32*quater* en ce qui concerne la prévention de la violence et du harcèlement au travail.

evident zijn. In die gevallen kan de werkgever zich niet verschuilen achter het feit dat er pas later een globale risicoanalyse zal gebeuren. Hij dient onmiddellijk de preventiemaatregelen te voorzien die logischerwijze voortvloeien uit het aanwezige gevaar.

De risicoanalyse mag dus niet beschouwd worden als een doel op zich, maar ze is enkel een middel om de preventiemaatregelen te kunnen treffen met het oog op de beheersing van de risico's.

De risicoanalyse wordt uitgevoerd door de werkgever die wordt bijgestaan door de preventieadviseur van zijn interne of externe dienst overeenkomstig de groep waartoe de onderneming behoort (A, B, C of D). De bijstand van een externe dienst in het kader van de risicoanalyse maakt deel uit van het forfait dat door de werkgever aan deze externe dienst betaald wordt. De tussenkomst van deze expert kan bovendien nuttig blijken wanneer de risicoanalyse problemen van psychosociale aard aan het licht heeft gebracht waarvoor de interne actoren geen gepaste oplossing vinden of nog om een analyse te doen van de individuele situaties van werknemers die menen schade te lijden door deze risico's of van eerder collectieve situaties waarbij er reeds sprake is van schade of waarbij deze schade zich zou kunnen voordoen gelet op de aanwezigheid van het gevaar.

Het tweede lid van paragraaf 1 legt de nadruk op stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze bijzondere situaties worden wetenschappelijk vermeld en erkend. De vermelding van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in dit lid heeft eveneens tot doel opnieuw te verduidelijken dat de preventie van deze onrechtmatige gedragingen integraal deel uitmaakt van de preventie van psychosociale risico's op het werk.

De maatregelen die binnen de onderneming moeten genomen worden (paragraaf 2) zijn de primaire preventiemaatregelen (schakelen het gevaar uit), de secundaire preventiemaatregelen (voorkomen schade wanneer het gevaar niet kan uitgeschakeld worden) en de tertiaire preventiemaatregelen (beperken de schade die niet kan voorkomen worden) (eerste lid). Wanneer de werkgever geen maatregelen treft, kan zijn verantwoordelijkheid slechts in het gedrang komen, voor zover hij de macht had om in te werken op het gevaar en de risicofactoren die kunnen bijdragen aan de totstandkoming van de schade.

De preventiemaatregelen die minimaal moeten worden toegepast binnen de onderneming, zijn dezelfde als deze die bepaald zijn in artikel 32*quater* en die betrekking hebben op de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Ainsi:

— L'employeur prendra des mesures matérielles et organisationnelles grâce auxquelles les situations qui peuvent mener aux risques psychosociaux peuvent être prévenues.

— L'employeur prendra des mesures spécifiques de protection des travailleurs qui entrent en contact avec des tiers lors de l'exécution de leur travail. Le contact avec des tiers est en effet un facteur de risque important dans le domaine des risques psychosociaux: il peut en découler une charge émotionnelle qui, dans certaines professions, peut s'avérer très importante; la présence de tiers peut être un facteur de stress; en outre le tiers peut être à l'origine de comportements de violence (comme on le constate dans certains secteurs particuliers comme, par exemple, les transports publics).

— L'employeur définira les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des risques psychosociaux. Toutes les personnes chargées d'un poste de direction doivent, lors de l'organisation du travail, veiller à la prévention de ces risques et elles doivent, le cas échéant, pouvoir prendre des mesures lorsqu'elles constatent un danger.

— L'employeur informera et formera les travailleurs concernant les risques psychosociaux et les mesures de prévention qui s'appliquent.

— L'employeur apportera les informations nécessaires au comité pour lui permettre d'exercer ses missions.

— L'employeur veillera à accompagner le retour au travail des travailleurs dont l'absence était en lien avec les risques psychosociaux.

— L'employeur établira des procédures destinées aux travailleurs qui estiment subir un dommage du fait des risques psychosociaux, leur permettant de bénéficier d'une intervention.

Pour les dangers spécifiques que constituent la violence et le harcèlement au travail, les procédures sont déjà établies dans les entreprises sur base des dispositions légales existantes (voir section 2). Selon la recommandation I.A.2 de la Chambre des Représentants, il était utile que les travailleurs puissent également avoir accès à une intervention pour les autres problématiques psychosociales, en dehors des situations de violence ou de harcèlement.

En effet, les évaluations de la législation ont mis en évidence que les procédures pour violence et

Bijgevolg zal de werkgever:

— De materiële en organisationele maatregelen nemen waardoor de situaties die kunnen leiden tot psychosociale risico's vermeden kunnen worden.

— Specifieke maatregelen nemen die de werknemers beschermen wanneer zij tijdens de uitvoering van hun werk in contact komen met derden. Het contact met derden is een belangrijke risicofactor in het domein van de psychosociale risico's: het kan leiden tot een emotionele belasting die bij bepaalde beroepen zeer belangrijk kan zijn, de aanwezigheid van derden kan een stressfactor zijn en bovendien kunnen derden aan de oorzaak liggen van geweld (zoals men vaststelt in bepaalde openbare sectoren zoals het openbaar vervoer).

— De verplichtingen bepalen van de hiërarchische lijn ten aanzien van de preventie van psychosociale risico's. Alle personen belast met een leidinggevende functie dienen, bij de organisatie van het werk, te zorgen voor de preventie van deze risico's en zij dienen, in voorkomend geval, maatregelen te kunnen nemen wanneer zij een gevaar vaststellen.

— Aan de werknemers informatie en opleiding verstrekken met betrekking tot de psychosociale risico's en de van toepassing zijnde preventiemaatregelen.

— Aan het Comité de noodzakelijke informatie meedelen voor de uitvoering van zijn opdrachten.

— Er op toezien de werkhervatting van de werknemers te begeleiden die afwezig waren om redenen die verband hielden met psychosociale risico's.

— De procedures uitwerken waarvan de werknemers gebruik kunnen maken indien zij menen schade ten gevolge van psychosociale risico's te ondervinden en waarbij zij een interventie kunnen bekomen.

Op basis van de bestaande wettelijke bepalingen werden in de ondernemingen reeds procedures uitgewerkt voor de gevallen van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk (zie afdeling 2). In de aanbeveling I.A.2. achtte de Kamer van volksvertegenwoordigers het nuttig dat werknemers ook toegang hebben tot een interventie voor andere psychosociale problemen die geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag zijn.

De evaluatie van de wetgeving heeft namelijk duidelijk gemaakt dat de procedures voor geweld, pesterijen en

harcèlement au travail étaient utilisées pour toutes les situations de souffrance (relationnelle) au travail. Toutes les situations étaient dès lors abordées sous l'angle restrictif de la violence et du harcèlement au travail, ce qui n'était pas de nature à favoriser leur résolution. En effet, la personne mise en cause dans une problématique relationnelle quelconque est nettement moins encline à rechercher une solution par la voie de la conciliation si elle est accusée par l'autre personne de comportements pénalement répréhensibles tels que la violence et le harcèlement au travail.

C'est ainsi que désormais le travailleur qui estime subir un dommage du fait de risques psychosociaux aura accès à deux types de procédures particulières (alinéa 3):

1) L'intervention psychosociale informelle: tant pour les faits de violence ou de harcèlement que pour toutes autres situations de souffrance au travail, le travailleur pourra demander l'intervention du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ou l'intervention de la personne de confiance afin de rechercher une solution par la voie informelle (entretien, intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, conciliation entre les personnes impliquées, …). Cette possibilité ne fait que confirmer la pratique existante. Comme expliqué plus haut, rendre possible cette phase informelle en dehors du cadre restrictif du harcèlement favorisera la recherche de solutions internes.

2) L'intervention psychosociale formelle: le travailleur pourra demander par écrit à l'employeur de prendre les mesures de prévention appropriées. Cette demande est introduite auprès du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail qui va rendre un avis d'expert sur sa situation de travail spécifique dans laquelle il estime qu'un danger est présent. Il fait en effet déjà partie des missions du conseiller en prévention d'analyser les postes de travail sur demande des travailleurs qui sont exposés à une augmentation de risques (article 7 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne de prévention et de protection au travail). Il s'agit ici de clarifier les missions déjà existantes mais non utilisées de ce conseiller en prévention. Ce dernier effectuera une analyse des risques de la situation de travail du demandeur et rendra à l'employeur un avis, contenant le résultat de cette analyse et des propositions de mesures. Cet avis l'aidera à déterminer les mesures les plus appropriées à prendre pour limiter les dommages. Cela renvoie à l'obligation de l'employeur définie au paragraphe 4 de l'article: l'employeur doit en effet prendre les mesures appropriées vis-à-vis de

ongewenst seksueel gedrag op werk werden gebruikt voor alle situaties waarin er sprake is van (relationeel) leed op het werk. Al deze situaties werden dus aangepakt vanuit het beperkte standpunt van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, wat niet bevorderlijk was voor het vinden van een oplossing. De aangeklaagde bij om het even welk relationeel probleem is namelijk veel minder geneigd mee te werken aan het vinden van een oplossing door middel van een verzoening wanneer hij door de andere persoon beschuldigd wordt van strafbare gedragingen zoals geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Voortaan kan de werknemer die meent schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's dan ook beroep doen op twee types van procedures (derde lid):

1) De informele psychosociale interventie: Zowel voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk als voor alle andere situaties waarbij er sprake is van leed op het werk, kan de werknemer de interventie vragen van de preventieadviseur psychosociale aspecten of van de vertrouwenspersoon met het oog op het zoeken naar een oplossing door middel van de informele weg (gesprekken, interventie bij een andere persoon van de onderneming, verzoening tussen de betrokken personen, …). Deze mogelijkheid bevestigt de bestaande praktijk. Zoals hierboven reeds besproken zal de mogelijkheid tot gebruik van de informele fase buiten het beperkte kader van pesterijen het zoeken naar interne oplossingen bevorderen.

2) De formele psychosociale interventie: De werknemer kan schriftelijk aan de werkgever vragen om passende preventiemaatregelen te treffen. Dit verzoek wordt ingediend bij de preventieadviseur psychosociale aspecten die een deskundig advies zal geven over de specifieke arbeidssituatie waarin volgens de werknemer een gevaar aanwezig is. Dit maakt immers reeds deel uit van de opdracht van de preventieadviseur om de werkposten te analyseren op vraag van de werknemers die aan verhoogde risico's worden blootgesteld (artikel 7 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk). Hier gaat het dus om een verduidelijking van de bestaande opdrachten van de preventieadviseur maar die door hem niet werden uitgevoerd. Deze preventieadviseur zal een risicoanalyse uitvoeren van de werksituatie van de verzoeker en aan de werkgever een advies verstrekken dat de resultaten bevat van deze analyse evenals voorstellen omtrent de te treffen maatregelen. Dit advies zal de werkgever helpen de meest geschikte maatregelen te treffen om de schade te beperken. Dit verwijst naar de verplichting van de

situations de travail spécifiques dans lesquelles une analyse des risques particulière a constaté l'existence d'un risque.

Comme c'est le cas pour la demande d'intervention informelle, et conformément à la recommandation I.A.3 de la Chambre des Représentants, le travailleur pourra également toujours invoquer des comportements abusifs dans le cadre de sa demande d'intervention psychosociale formelle: on parlera alors d'une "demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence et de harcèlement" qui remplacera le terme de "plainte motivée". Nous renvoyons au commentaire de l'article 20 à ce sujet. La procédure de traitement de cette demande (définie par le Roi) présente quelques particularités entre autre une protection contre le licenciement du demandeur et des témoins (voir article 21 qui modifie l'article 32*tredecies*).

Comme cela est déjà prévu pour la procédure interne relative à la violence et au harcèlement, la mise en place de ces procédures nécessitera l'accord du Comité (et non l'avis comme prescrit pour les autres mesures de prévention minimum). Il est d'ailleurs renvoyé aux alinéas 4 à 6 du paragraphe 1er de l'article 32*quater* pour les modalités de l'obtention de cet accord. Cet accord a pour objectif de trouver un consensus interne à l'entreprise sur les modalités de la procédure interne. Ces modalités doivent respecter le prescrit légal et permettre d'assurer aux travailleurs un accès direct à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux sans être conditionné par l'autorisation préalable de l'employeur ou d'un préposé.

Ces procédures établies au sein de l'entreprise devront respecter les éventuelles conventions collectives rendues obligatoires par arrêté royal. Au vu de la hiérarchie des normes, une telle convention collective de travail devra en tout état de cause respecter les conditions et modalités de ces procédures fixées par le Roi en vertu du paragraphe 5 du même article 32/2.

L'alinéa 5 du § 2 rappelle que ces procédures spécifiques doivent être perçues comme un complément aux modes de résolutions généraux des problématiques en entreprises. Les premiers interlocuteurs restent l'employeur et les membres de la ligne hiérarchique du travailleur, les membres du Comité ou la délégation

werkgever opgenomen in paragraaf 4 van het artikel: de werkgever dient namelijk de geschikte maatregelen te treffen ten aanzien van specifieke arbeidssituaties waarbij een bijzondere risicoanalyse het bestaan van een risico aan het licht heeft gebracht.

Zoals dit het geval is voor de informele psychosociale interventie en overeenkomstig aanbeveling I.A.3. van de Kamer van volksvertegenwoordigers, heeft de werknemer steeds de mogelijkheid om, in het kader van zijn verzoek tot formele psychosociale interventie, onrechtmatige gedragingen in te roepen: men spreekt dan van een "verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" dat het begrip "met redenen omklede klacht" vervangt. Voor dit onderwerp verwijzen we naar de commentaar bij artikel 20. De behandeling van dit verzoek (zoals bepaald door de Koning) vertoont enkele bijzonderheden onder meer de ontslagbescherming van de verzoeker en de getuigen (zie artikel 21 dat artikel 32*tredecies* wijzigt).

De vaststelling van deze procedures vereist het akkoord van het Comité, zoals dit reeds voorzien is voor de interne procedure voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag (en niet het advies zoals is bepaald voor de andere minimale preventiemaatregelen). Voor het verkrijgen van dit akkoord wordt overigens verwezen naar de bepalingen van artikel 32*quater*, paragraaf 1, leden 4 tot 6. Dit akkoord heeft tot doel binnen de onderneming tot een consensus te komen over de nadere regels voor de toepassing van de interne procedure. Deze nadere regels dienen de wettelijke voorschriften te respecteren en moeten verzekeren dat de werknemers rechtstreeks contact kunnen opnemen met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten zonder voorafgaand de toestemming van de werkgever of zijn aangestelde te moeten vragen.

Deze procedures die opgesteld worden in de onderneming moeten de eventuele collectieve arbeidsovereenkomsten respecteren die algemeen verbindend zijn verklaard bij koninklijk besluit. Gelet op de hiërarchie van de normen, moet een dergelijke collectieve arbeidsovereenkomst, in elk geval, de voorwaarden en de nadere regels respecteren, die de Koning, krachtens paragraaf 5 van hetzelfde artikel 32/2, met betrekking tot deze procedures heeft vastgesteld.

Het vijfde lid van paragraaf 2 herinnert eraan dat deze bijzondere procedures moeten beschouwd worden als een aanvulling op de algemene wijzen om problemen binnen de ondernemingen op te lossen. De eerste aanspreekpunten blijven de werkgever, de hiërarchische lijn van de werknemer, de leden van het Comité of de

syndicale. Cependant, dans certaines circonstances (par exemple, si le travailleur ne se sent pas suffisamment entendu ou que le comportement des membres de la ligne hiérarchique est directement mis en cause), il peut être nécessaire de recourir à des intervenants extérieurs à la situation de travail, plus neutres et spécifiquement formés à cet effet.

Le premier alinéa du paragraphe 3 oblige le conseiller en prévention à vérifier si la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail. Cela peut être le cas lorsque le travailleur se plaint uniquement d'une évaluation négative mais dont aucun élément ne révèle un abus du membre de la ligne hiérarchique qui a mené l'évaluation et duquel pourrait découler un dommage à la santé. Cela peut également être le cas lorsque la charge de travail a connu un pic mais que celui-ci a été limité dans le temps et que la situation a entre-temps été normalisée. Dans de telles situations le conseiller en prévention doit refuser l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle. Ce refus vise également les demandes qui ne contiennent manifestement pas de violence ou de harcèlement au travail. Le Roi spécifiera les modalités de ce refus. On évite ainsi qu'une lourde procédure soit entamée abusivement dès qu'un travailleur est mécontent.

Lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle a trait à des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le conseiller en prévention doit examiner la demande dans tous ses aspects — collectifs et individuels- et remettre un avis à son sujet.

Lorsque la demande a par contre trait à des risques psychosociaux qui ne sont pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, le conseiller en prévention doit faire une distinction entre les aspects collectifs et les aspects individuels de la demande

Lorsque la demande a principalement trait à des risques collectifs, le conseiller en prévention doit avertir l'employeur de l'existence de ces risques pour qu'il prenne les mesures collectives nécessaires. Avant d'entreprendre cette démarche, le conseiller en prévention se concerte avec le travailleur. Cette concertation est nécessaire afin que le travailleur soit au courant du fait que l'employeur est informé et qu'il ne soit pas étonné d'une action déterminée de l'employeur. Avant d'introduire la demande, le travailleur aura de toute façon déjà du recevoir une information sur les conséquences de l'introduction d'une telle demande. La démarche du

vakbondsafvaardiging. In bepaalde omstandigheden echter (bijvoorbeeld wanneer de werknemer zich niet voldoende gehoord voelt of wanneer het gedrag van de leden van de hiërarchische lijn het probleem vormt) kan het noodzakelijk zijn een beroep te doen op tussenkomende partijen die extern zijn aan de arbeidssituatie, die neutraler zijn en hiertoe specifiek opgeleid zijn.

Het eerste lid van paragraaf 3 verplicht de preventieadviseur psychosociale aspecten ertoe om na te gaan of de situatie die de werknemer beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt. Dit kan het geval zijn wanneer een werknemer zijn beklag doet over een negatieve evaluatie, maar er geen enkel element is dat kan wijzen op een misbruik in hoofde van de leidinggevende die de evaluatie heeft gedaan en hij hierdoor evenmin gezondheidsschade kan lijden. Dit kan eveneens het geval zijn wanneer er een piek is geweest in het werk, maar deze zeer kortstondig was en de toestand inmiddels is genormaliseerd. In dergelijke gevallen moet de preventieadviseur weigeren het verzoek tot formele psychosociale interventie in ontvangst te nemen. Deze weigering is ook van toepassing op de verzoeken die kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhouden. De Koning zal de voorwaarden en nadere regels van deze weigering bepalen. Hierdoor wordt vermeden dat er wederrechtelijk een zware procedure wordt opgestart van zodra een werknemer ontevreden is.

Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, moet de preventieadviseur dit verzoek in al zijn aspecten — collectief en individueel — onderzoeken en hierover een advies verstrekken.

Wanneer het verzoek daarentegen betrekking heeft op de psychosociale risico's die geen feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vormen moet de preventieadviseur een onderscheid maken tussen de collectieve en de individuele aspecten van dit verzoek.

Wanneer het verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op collectieve risico's moet de preventieadviseur de werkgever op de hoogte brengen van het bestaan van die risico's, opdat deze de nodige collectieve maatregelen zou treffen. Vooraleer deze stap te zetten overlegt de preventieadviseur dit met de betrokken werknemer. Dit overleg is noodzakelijk opdat de werknemer op de hoogte zou zijn van het feit dat de werkgever wordt ingelicht en hij niet verrast zou worden door een bepaalde actie van de werkgever. Vooraleer de werknemer een verzoek indient zal hij in elk geval reeds informatie moeten ontvangen hebben over de gevolgen van de

conseiller en prévention ne dépend donc pas de l'accord du travailleur.

Cette démarche vers l'employeur a lieu lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle a principalement trait à des risques collectifs**:** "collectifs" signifie que plus d'une personne dans l'entreprise risquent de subir un dommage et "principalement" que la demande d'intervention concerne davantage un problème organisationnel qu'individuel; l'aspect individuel doit être secondaire. Lorsque dans ce cas rien ne se passe au niveau collectif, il y a un risque d'augmentation de demandes d'intervention ou une détérioration du climat dans l'entreprise ou dans le service. Il devient alors nécessaire d'en avertir l'employeur afin qu'il prenne les mesures collectives nécessaires.

Vu que les mesures à prendre par l'employeur ont trait à l'ensemble de l'entreprise et pas à un individu, il est important que ces mesures fassent l'objet d'une concertation sociale au comité PPT ou avec la délégation syndicale. Ainsi les organes de concertation dans l'entreprise sont impliqués de manière maximale par les mesures qui ont pour but de combattre les risques psychosociaux au travail.

Lorsque l'employeur ne prend pas de mesures collectives dans les délais (ce qui signifie dans le délai déterminé par arrêté royal) ou si le travailleur considère que ces mesures collectives ne sont pas adaptées à sa situation individuelle, le conseiller en prévention entamera l'examen de la demande et rendra un avis à l'employeur, entre autre, au sujet des mesures collectives appropriées à appliquer. En ce qui concerne les aspects collectifs de la demande, cela signifie donc que l'examen du conseiller en prévention est suspendu jusqu'à ce que les mesures que l'employeur prendra en tenant compte de la concertation sociale habituelle, soient clarifiées. Si de telles mesures ne sont pas prises ou ne semble pas appropriées pour le travailleur, le conseiller en prévention entamera alors un examen et rendra un avis.

Dans ce cadre, on ne peut pas perdre de vue les aspects individuels qui sont liés à la demande. Le travailleur qui a introduit la demande peut en effet se trouver dans un état psychique précaire qui exige qu'on s'en soucie. Cela implique donc que, pendant la période pendant laquelle l'employeur traite les aspects collectifs, le conseiller en prévention offre le soutien nécessaire au niveau individuel. Il proposera donc à l'employeur des mesures qui ont un caractère conservatoire (à savoir pour la durée du traitement des aspects collectifs) ou qui

indiening van zulk verzoek. De demarche van de preventieadviseur hangt dus niet af van het akkoord van de werknemer.

Deze demarche naar de werkgever gebeurt wanneer het verzoek tot formele interventie hoofdzakelijk betrekking heeft op collectieve risico's: "collectief" betekent dat meer dan één persoon binnen de onderneming het risico loopt schade te ondervinden en "hoofdzakelijk" betekent dat het verzoek tot interventie in meerdere mate betrekking moet hebben op een organisatorisch probleem dan op een individueel probleem. Het individuele aspect is dus bijkomstig. Wanneer er, in dit geval, niets gebeurt op het collectieve niveau, kan dit leiden tot een verhoging van het aantal verzoeken tot interventie of tot een verslechtering van het klimaat binnen de onderneming of binnen de dienst. Het is dan ook noodzakelijk dat de werkgever daarvan op de hoogte wordt gebracht, opdat hij de nodige collectieve maatregelen zou treffen.

Aangezien de door de werkgever te treffen maatregelen betrekking hebben op het geheel van de onderneming en niet op een individu, is het van belang dat deze maatregelen het voorwerp vormen van sociaal overleg in het comité PBW of met de vakbondsafvaardiging. Hierdoor worden de overlegorganen in de onderneming maximaal betrokken bij de maatregelen die tot doel hebben de psychosociale risico's op het werk te bestrijden.

Indien de werkgever niet tijdig collectieve maatregelen treft (dit wil zeggen binnen de termijn die bepaald wordt bij koninklijk besluit) of indien de werknemer meent dat deze collectieve maatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie, zal de preventieadviseur het onderzoek van het verzoek toch opstarten en aan de werkgever een advies geven over onder meer de toe te passen passende maatregelen op collectief vlak. Wat de collectieve aspecten van het verzoek betreft, betekent dit dus dat het onderzoek van de preventieadviseur wordt geschorst tot er duidelijkheid is omtrent de maatregelen die de werkgever met inachtneming van het gewone sociaal overleg zal nemen. Indien dergelijke maatregelen niet genomen worden of niet gepast lijken voor de werknemer zal de preventieadviseur alsnog een onderzoek instellen en een advies verstrekken.

Bij dit alles mag men de individuele aspecten die verbonden zijn aan het verzoek niet uit het oog verliezen. De werknemer die het verzoek heeft ingediend kan zich immers in een precaire psychische toestand bevinden die vereist dat men zich om hem bekommert. Dit impliceert dan ook dat, tijdens de periode waarin de werkgever de collectieve aspecten behandelt, de preventieadviseur wel de nodige ondersteuning moet bieden op individueel vlak. Hij zal dus aan de werkgever maatregelen voorstellen die een bewarend karakter hebben (nl. voor de duur

ont un caractère définitif mais qui ont trait uniquement à la situation individuelle du travailleur qui a introduit la demande. Ces mesures ont pour but de mettre fin aux dommages afin d'éviter au travailleur de subir une atteinte grave à sa santé. De telles mesures pourraient consister par exemple à adapter temporairement ses horaires de travail ou le contenu de son travail.

Le paragraphe 4 précise l'obligation de l'employeur de prendre des mesures a postériori dans une situation de travail spécifique qui contient objectivement un danger de type psychosocial (même si ce n'est pas une situation de violence ou de harcèlement). La responsabilité de l'employeur ne peut être mise en cause que dans la mesure où il avait le pouvoir de remédier à la situation parce qu'il avait un pouvoir d'action sur le danger et les facteurs de risque à l'origine du dommage. La responsabilité de l'employeur ne peut porter que ce sur quoi il peut avoir un impact. Par exemple, il n'a pas de pouvoir sur le facteur individuel de la personnalité atypique du travailleur ou sur la cause privée de la problématique relationnelle. Par contre, il pourra dans certains cas agir sur certains facteurs qui influencent la survenue de dommages qui découlent de ces facteurs. Dans le cadre des procédures individuelles ouvertes aux travailleurs qui estiment subir un dommage, les mesures appropriées que devra prendre l'employeur viseront à éliminer le danger et limiter le dommage.

Dans la procédure informelle, il peut être fait appel au conseiller en prévention aspects psychosociaux (par exemple parce qu'aucune personne de confiance n'a été désignée dans l'entreprise). Dans la procédure formelle il doit être fait appel à ce conseiller en prévention. Toutes les activités menées par le conseiller en prévention aspects psychosociaux lors du traitement des demandes d'un travailleur (comme le premier entretien, la réception de la demande, son examen, la remise de l'avis et la vérification des mesures prises par l'employeur) sont comprises dans le montant forfaitaire dont l'employeur est redevable au service externe pour la prévention et la protection au travail. Il ne peut donc être pris en compte aucun tarif complémentaire pour ces prestations.

Articles 10, 11, 14 et 19

Ces articles visent l'ajustement de la numérotation de différentes sections et sous-sections découlant de l'introduction de la nouvelle section 1 visant les "généralités" (relative à la prévention des risques psychosociaux

van de behandeling van de collectieve aspecten) of die definitief zijn, maar die enkel betrekking hebben op de individuele toestand van de werknemer die het verzoek heeft ingediend. Deze maatregelen hebben tot doel een einde te maken aan de schade om zo te voorkomen dat de gezondheid van de werknemer ernstig wordt aangetast. Dergelijke maatregelen zouden er bijvoorbeeld in kunnen bestaan de arbeidstijd van de werknemer of de inhoud van zijn werk tijdelijk aan te passen.

Paragraaf 4 bepaalt de verplichting van de werkgever om a posteriori maatregelen te nemen in een specifieke arbeidssituatie die objectief gezien een gevaar van psychosociale aard inhoudt (zelfs indien het niet gaat om een geval van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag). De verantwoordelijkheid van de werkgever kan slechts in het gedrang komen voor zover hij de mogelijkheid heeft om de toestand te verhelpen, omdat hij de macht heeft om in te werken op het gevaar en de risicofactoren die de oorzaak vormen van de schade. Zo heeft een werkgever bijvoorbeeld geen impact op een individuele factor zoals de atypische persoonlijkheid van een werknemer of op een relationeel probleem dat zijn oorzaak vindt in de privésfeer. Nochtans, kan hij in een aantal gevallen inwerken op bepaalde factoren die een invloed uitoefenen op het ontstaan van schade die voortvloeit uit deze factoren. De geschikte maatregelen die de werkgever moet nemen in het kader van de individuele procedures voor de werknemers die menen schade te ondervinden, hebben tot doel het gevaar uit te schakelen en de schade te beperken.

In de informele procedure kan een beroep gedaan worden op de preventieadviseur psychosociale aspecten (bv omdat er geen vertrouwenspersoon in de onderneming is aangeduid). In de formele procedure moet een beroep gedaan worden op deze preventieadviseur. Alle activiteiten die de preventieadviseur psychosociale aspecten verricht bij de behandeling van de verzoeken van een werknemer (zoals het eerste onderhoud en het in ontvangst nemen van het verzoek, het onderzoek ervan, het verstrekken van het advies en het nagaan of de werkgever maatregelen heeft getroffen) zijn vervat in de forfaitaire bijdrage die de werkgever verschuldigd is aan de externe dienst PBW. Er kan dus voor deze prestaties geen bijkomend tarief aangerekend worden.

Artikelen 10, 11, 14 en 19

Deze artikelen hebben betrekking op de aanpassing van de nummering van de verschillende afdelingen en onderafdelingen die voortvloeit uit de invoering van de nieuwe afdeling 1 over de "algemeenheden" (betreffende

au travail). Les anciennes sections 1 (dispositions générales et définition), 2 (mesures de prévention) et 3 (protection des travailleurs et autres personnes) concernant la violence et le harcèlement au travail ont quant à elles été regroupées dans la section 2 “Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail” et en sont devenues les sous-sections 1, 2 et 3 (voir commentaires de l’article 5).

L’ancienne section 2 “mesures de prévention” est devenue la sous-section 2 “mesures de prévention spécifiques”. Le terme “spécifique” a été ajouté pour mettre en évidence qu’il s’agit de mesures de prévention prises dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux visées par l’article 32/2 de la loi mais qui ont trait, spécifiquement, aux comportements de violence et de harcèlement.

Article 12

L’alinéa 3 de l’article 32*bis* a trait aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l’établissement de l’employeur auprès de qui les activités sont exécutées. La loi du 10 janvier 2007 a introduit une délégation au Roi pour déterminer les modalités d’application particulières des dispositions relatives à la violence et au harcèlement au travail à ces travailleurs. En effet, pour faciliter l’analyse de leur plainte, il fallait que ces travailleurs puissent utiliser la procédure interne de l’employeur chez qui ils exécutent leurs activités quand ils s’estimaient victime des agissements d’un travailleur de cette entreprise. Les dispositions qui ont trait spécifiquement à la violence et au harcèlement au travail formaient antérieurement le chapitre V*bis*. Elles sont désormais groupées dans la section 2. Par conséquent, le terme “chapitre” est remplacé par le terme “section”.

Article 13

Comme mentionné dans le commentaire de l’article 12, les dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement formaient préalablement le chapitre V*bis*. Elles constituent désormais la section 2. Cette section a un champ d’application personnel spécifique puisqu’elle vise également les personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l’exécution de leur travail. Le terme “chapitre” est dès lors remplacé par le

de preventie van psychosociale risico’s op het werk). De vroegere afdelingen 1 (algemene bepaling en definitie), 2 (preventiemaatregelen) en 3 (bescherming van de werknemers en andere personen) met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werden, op hun beurt, samengebracht onder afdeling 2 “Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”. Deze afdelingen zijn nu de onderafdelingen 1, 2 en 3 geworden (zie commentaar bij artikel 5).

De vroegere afdeling 2 “preventiemaatregelen” is de onderafdeling 2 “bijzondere preventiemaatregelen” geworden. Het woord “bijzondere” werd toegevoegd om de nadruk te leggen op het feit dat het gaat over de preventiemaatregelen die worden genomen in het kader van de preventie van psychosociale risico’s bepaald in artikel 32/2 van de wet maar die specifiek betrekking hebben op geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

Artikel 12

Het derde lid van artikel 32*bis* heeft betrekking op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd. De wet van 10 januari 2007 heeft de Koning de bevoegdheid gegeven om de voorwaarden en de nadere regels te bepalen betreffende de toepassing op deze werknemers van de bepalingen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Om de analyse van hun klacht eenvoudiger te maken, werd voorzien dat deze werknemers gebruik kunnen maken van de interne procedure bij de werkgever waar zij hun werkzaamheden uitvoeren wanneer zij menen slachtoffer te zijn van grensoverschrijdende gedragingen door een werknemer van deze onderneming. De bepalingen die specifiek betrekking hebben op geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag vormden voorheen hoofdstuk V*bis*. Deze bepalingen zijn voortaan gegroepeerd onder afdeling 2. Bijgevolg wordt de term “hoofdstuk” vervangen door de term “afdeling”.

Artikel 13

Zoals vermeld in de commentaar bij artikel 12 vormden de bepalingen die specifiek betrekking hebben op geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag voorheen hoofdstuk V*bis*. Voortaan zijn ze gegroepeerd onder afdeling 2. Deze afdeling heeft een specifiek personeel toepassingsgebied aangezien ze ook betrekking heeft op de personen die in contact komen met de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk. In de

terme “section” dans les définitions de violence et de harcèlement au travail.

Suite à l’examen préconisé par la recommandation I.A.4 de la Chambre des représentants, la définition du harcèlement moral au travail fait l’objet d’une modification. Jusqu’alors la loi exigeait “plusieurs conduites abusives” pour pouvoir établir le harcèlement moral au travail. Désormais, la loi exige “un ensemble abusif de plusieurs conduites”, que ces conduites, prises individuellement soient, ou non, abusives. Cette modification permet de prendre en considération un ensemble de conduites qui, prises individuellement, peuvent être considérées comme bénignes mais dont l’accumulation porte atteinte à la personnalité, la dignité ou l’intégrité de la personne visée ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Ceci est confirmé par les auteurs scientifiques ayant étudié le phénomène qui insistent sur le fait de prendre en compte le “processus harcelant” (Daniel Faulx, “*Harcèlement moral et hyperconflit au travail*”, Editions universitaires européennes, p. 58).

Selon M-F Hyrigoyen, “le harcèlement moral est une violence à petites touches qui ne se repère pas mais qui est pourtant très destructrice. Chaque attaque prise séparément n’est pas vraiment grave, c’est l’effet cumulatif des micro-traumatismes fréquents et répétés qui constitue l’agression.” (Hyrigoyen, “*malaise dans le travail: harcèlement moral — démêler le vrai du faux*”, Paris, Syros, p. 12-13).

Cette définition a également été proposée par M. Van Putten (“Regelgeving ter bescherming tegen intimidatie op het werk: juridische grenzen en mogelijkheden”, TSR 2004, 120-121).

A titre exemplatif, dans le cadre d’un litige soumis au tribunal du travail de Bruxelles (29.01 2009-Rép. 09/002031), le tribunal relevait les conduites suivantes: le fait de fermer la porte de garage à l’arrivée de la personne, l’utilisation du local des compteurs commun aux deux immeubles comme dépotoir, le fait de jeter un sceau d’eau vers les pieds de la personne. Ces faits, relève du tribunal, font montre d’un manque de courtoisie, restent bénins de sorte qu’ils ne peuvent pas être qualifiés d’abusifs sauf dans la mesure où ces conduites se répètent ou s’ajoutent à d’autres: gestes obscènes, moqueries et sifflements, présence sans motif devant les fenêtres de l’immeuble. Ce qui perturbe, sans raison, la tranquillité de la personne vu le conflit installé entre

definities van geweld en pesterijen op het werk wordt de term “hoofdstuk” derhalve vervangen door de term “afdeling”.

De definitie van pesterijen werd aangepast ten gevolge van het onderzoek dat door de Kamer van volksvertegenwoordigers in aanbeveling I.A.4. aanbevolen werd. Tot nu toe omschreef de wet pesterijen op het werk als “meerdere onrechtmatige gedragingen”. Voortaan vereist de wet dat het gaat om “een onrechtmatig geheel van meerdere gedragingen” waarbij de individuele gedragingen al dan niet onrechtmatig kunnen zijn. Deze wijziging laat toe een geheel van gedragingen in aanmerking te nemen waarbij de gedragingen individueel genomen als onschuldig kunnen worden beschouwd maar waarbij de opeenstapeling ervan leidt tot een aantasting van de persoonlijkheid, de waardigheid of de integriteit van de betrokken persoon of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving creëert.

Dit wordt bevestigd door de wetenschappelijke auteurs die het fenomeen hebben bestudeerd en erop aandringen om het “proces van pesterijen” in aanmerking te nemen (Daniel Faulx, “*Harcèlement moral et hyperconflit au travail*”, Editions universitaires européennes, p. 58).

Volgens M-F Hyrigoyen zijn “pesterijen gedoseerd geweld dat niet in het oog springt, maar nochtans erg destructief is. Afzonderlijk genomen is elke aanval niet echt zwaar, het is de cumulatieve uitwerking van de frequente en herhaalde micro-traumatismen die de agressie vormen”. (Hyrigoyen, “*malaise dans le travail: harcèlement moral — démêler le vrai du faux*”, Paris, Syros, p. 12-13).

Deze definitie werd eveneens voorgesteld door M. Van Putten (“Regelgeving ter bescherming tegen intimidatie op het werk: juridische grenzen en mogelijkheden”, TSR 2004, 120-121).

Bij wijze van voorbeeld stelde de arbeidsrechtbank van Brussel in het kader van een door haar behandeld geschil (29.01 2009-Rép. 09/002031) de volgende gedragingen vast: het sluiten van de garagepoort bij aankomst van de persoon, het gebruik van het gemeenschappelijke meterlokaal van de twee gebouwen als vuilnisbelt, een emmer water naar zijn voeten gooien. Deze feiten wijzen op een gebrek aan beleefdheid maar blijven onschuldig zodat ze niet als onrechtmatig gedrag kunnen worden beschouwd behalve wanneer ze zich herhalen of wanneer ze samengaan met andere feiten: obscene gebaren, uitlachen en uitfluiten, aanwezigheid zonder reden voor de ramen van de conciërgewoning. Dit verstoort zonder reden de rust van de persoon in

les parties depuis plusieurs mois au point de former ensemble un comportement abusif.

La liste des critères de discrimination qui se trouve à la fin de la définition du harcèlement moral au travail a été allongée et précisée afin de correspondre à la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, à la loi contre le racisme du 30 juillet 1981 (modifiée en 2007) et à la loi tendant à lutter contre la discrimination entre femmes et hommes également du 10 mai 2007.

Les critères d'identité de genre et d'expression de genre sont également ajoutés. L'identité de genre est comprise comme faisant référence à l'expérience intime et personnelle de son genre profondément vécue par chacun, qu'elle corresponde ou non au sexe assigné à la naissance, y compris la conscience personnelle du corps (qui peut impliquer, si consentie librement, une modification de l'apparence ou des fonctions corporelles par des moyens médicaux, chirurgicaux ou autres).

L'expression de genre fait référence à la façon dont les individus manifestent l'identité de leur genre et à ce que perçoivent les autres. De manière typique, les personnes aspirent à ce que leur expression de genre ou leur présentation corresponde à leur identité de genre, indépendamment du sexe qui leur a été assigné à la naissance. L'expression de genre contient également des formes occasionnelles ou temporaires d'expression du genre.

La directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail distingue le harcèlement sexuel du harcèlement lié au sexe.

Le harcèlement sexuel est définit à l'article 2, 1, d) comme "la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant". Cette définition est reprise à l'article 32*ter*, 3° de la loi sur le bien-être.

Le harcèlement lié au sexe est défini dans la directive (article 2, 1, c) de la manière suivante: "la situation dans laquelle *un* comportement non désiré lié au sexe d'une personne survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant

die mate dat zij samengenomen onrechtmatig gedrag vormen, gezien het conflict al enkele maanden aan de gang is tussen de twee partijen.

De lijst met criteria in verband met discriminatie, die zich aan het einde van de definitie van pesterijen op het werk bevindt, werd uitgebreid en verduidelijkt opdat ze zou overeenstemmen met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie, met de wet van 30 juli 1981 ter bestrijding van racisme (gewijzigd in 2007) en met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

De criteria betreffende genderexpressie en genderidentiteit worden eveneens toegevoegd. Genderidentiteit verwijst naar de diepe innerlijke overtuiging en individuele beleving van eenieder van het eigen gender, dat al dan niet overeenkomt met het geslacht dat bij geboorte werd toegewezen, met inbegrip van de eigen lichaamsbeleving (dat, indien er vrij voor gekozen wordt, kan worden aangepast in voorkomen of functioneren door medische, chirurgische, of andere middelen).

Genderexpressie verwijst naar de manier waarop mensen vorm geven aan hun genderidentiteit, en de manier waarop deze gepercipieerd wordt door anderen. Gewoonlijk trachten mensen hun genderexpressie of -presentatie in overeenstemming te brengen met hun genderidentiteit, of genderidentiteiten, ongeacht het geslacht dat hen werd toegewezen bij de geboorte. Genderexpressie omvat eveneens occasionele, of tijdelijke vormen van uitdrukking geven aan gender.

De richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep onderscheidt de seksuele intimidatie van de intimidatie die verband houdt met het geslacht van een persoon.

Seksuele intimidatie wordt in artikel 2, 1, d) van de richtlijn gedefinieerd als "(…) enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (…) met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd". Deze definitie werd opgenomen in artikel 32*ter*, 3° van de welzijnswet.

Intimidatie die verband houdt met het geslacht van een persoon wordt in artikel 2, 1, c) van de richtlijn gedefinieerd als "(…) ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende,

ou offensant": "un comportement" peut en soi viser un ensemble de conduites ou une conduite isolée.

En droit belge, la notion de harcèlement moral exige, conformément à la littérature scientifique, une répétition de conduites tandis que la notion de violence ne l'exige pas. Il faut dès lors considérer que tant la notion de harcèlement moral que celle de violence au travail transposent la directive dès lors que ces comportements sont liés au sexe.

Le point 3° de l'article 32*ter*, alinéa 3 s'adapte à l'abrogation et au remplacement de la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail par la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.

Article 15

L'article 32*quater* est le pendant de l'article 32/2 appliqué au risque spécifique de violence et de harcèlement au travail. Cet article reprend le principe de l'analyse des risques et de la prise des mesures de prévention.

Cet article fait l'objet de trois modifications:

1° La référence au fait que le conseiller en prévention et la personne de confiance sont "désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail" a été supprimée car ces acteurs s'occupent désormais de l'ensemble des risques psychosociaux au travail (voir article 32/2, § 2). Garder cette référence aurait pu faire penser qu'il y a avait des personnes spécifiques désignées pour la violence et le harcèlement alors qu'il s'agit des mêmes personnes pour l'ensemble de ces risques.

2° le point 3° de l'alinéa 3 du paragraphe 1er a fait l'objet d'une correction purement formelle qui favorise la lisibilité du texte.

3° Le paragraphe 2 est supprimé car il était une redite inutile de l'article 32/2, § 5 et 32/2, § 2, alinéa 4.

vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd". Het gedrag kan bestaan uit een geheel van gedragingen of uit één enkele gedraging.

In het Belgische recht vereist het begrip "pesterijen", overeenkomstig de wetenschappelijke literatuur, een herhaling van gedragingen terwijl dit voor "geweld" niet het geval is. Er dient bijgevolg aangenomen te worden dat zowel het begrip pesterijen als het begrip geweld op het werk een omzetting zijn van de richtlijn van zodra deze gedragingen verband houden met het geslacht.

Het derde punt van artikel 32*ter*, derde lid werd aangepast aan de opheffing en vervanging van de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden door de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

Artikel 15

Artikel 32*quater* is de tegenhanger van artikel 32/2 en is van toepassing op het specifieke risico van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit artikel herneemt het principe van de risicoanalyse en het treffen van preventiemaatregelen.

In dit artikel werden drie wijzigingen aangebracht:

1° De verwijzing naar het feit dat de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon "aangewezen zijn voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk" werd geschrapt aangezien zij zich voortaan bezig houden met het geheel van de psychosociale risico's op het werk (zie artikel 32/2, § 2). Het behouden van deze verwijzing kon er toe leiden dat men zou denken dat er specifieke personen worden aangewezen voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk terwijl het gaat om dezelfde personen voor het geheel van deze risico's.

2° Het derde punt van paragraaf 1, derde lid werd louter vormelijk aangepast om de leesbaarheid van de tekst te bevorderen.

3° Paragraaf 2 wordt opgeheven omdat hij een onnodige herhaling is van de bepaling van artikel 32/2, § 5 en 32/2, § 2, vierde lid.

Article 16

L'article 32*sexies* de la loi sur le bien-être réglemente la désignation du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et de la personne de confiance. Bien que leur désignation soit réglementée dans la section relative à la prévention de la violence et du harcèlement au travail, ils sont tous deux acteurs de la prévention de l'ensemble des risques psychosociaux (voir commentaire de l'article 9 à ce sujet). L'alinéa 1er du paragraphe 1er fait dès lors référence aux missions attribuées "par le présent chapitre".

La désignation du conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail fait l'objet d'une modification. Le projet de loi ajoute une incompatibilité de fonction: le conseiller en prévention aspects psychosociaux, qui fait partie du service interne de l'entreprise ou l'institution, ne peut pas faire partie du personnel de direction. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux étant principalement confronté à des problématiques de type relationnelles, l'exercice de la fonction dirigeante pourrait dès lors compromettre l'indépendance requise pour la fonction de conseiller en prévention. En outre, les informations obtenues auprès des travailleurs dans le cadre des demandes individuelles pourraient être utilisées ultérieurement dans le cadre de ses pouvoirs de dirigeant et avoir ainsi des répercussions sur la situation professionnelle des travailleurs ayant participé aux procédures. Ce risque peut avoir pour conséquence que les travailleurs n'utilisent pas les procédures internes ou n'osent pas s'y impliquer. Cette incompatibilité a également été ajoutée pour les personnes de confiance.

La notion de personnel de direction est définie dans un nouveau § 2/3. Cette définition s'inspire de l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales. Il s'agit des personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution, qui ont un pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière. Il s'agit des deux niveaux les plus élevés dans la hiérarchie de la structure du personnel de l'entreprise ou de l'institution chargé de la gestion journalière. L'intention n'est d'exclure de la fonction que les dirigeants qui peuvent être considérés comme une émanation de l'employeur. Ceux-ci ont en effet le pouvoir de prendre des décisions qui modifient les conditions de travail d'un travailleur et/ou de mettre fin à la relation de travail.

Artikel 16

Artikel 32*sexies* van de wet regelt de aanstelling van de preventieadviseur psychosociale aspecten en van de vertrouwenspersoon. Hoewel hun aanstelling wordt geregeld in de afdeling betreffende de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, gaat het om twee actoren belast met de preventie van het geheel van psychosociale risico's (zie hierover de commentaar bij artikel 9). Het eerste lid van § 1 verwijst dan ook naar de opdrachten die door "dit hoofdstuk" worden toegewezen.

Ten aanzien van de aanstelling van de preventieadviseur psychosociale aspecten werd een wijziging aangebracht. Het wetsontwerp voegt een onverenigbaarheid van functie toe: de preventieadviseur psychosociale aspecten, die deel uitmaakt van de interne dienst van de onderneming of instelling, mag geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel. Omdat de preventieadviseur psychosociale aspecten hoofdzakelijk wordt geconfronteerd met relationele problemen, kan de uitoefening van een leidinggevende functie de onafhankelijkheid aantasten die vereist is voor het uitoefenen van de functie van preventieadviseur. Bovendien kan de informatie verkregen van een werknemer in het kader van individuele verzoeken gebruikt worden in het kader van zijn leidinggevende bevoegdheden. Dit kan dus gevolgen hebben op de professionele situatie van de werknemers die gebruik hebben gemaakt van de procedures. Dit risico kan er toe leiden dat de werknemers de interne procedures niet gebruiken of zich er niet durven in verwikkelen. Deze onverenigbaarheid werd eveneens toegevoegd voor de vertrouwenspersonen.

De notie leidinggevend personeel wordt gedefinieerd in een nieuwe § 2/3. Deze definitie is geïnspireerd door artikel 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen. Het gaat om de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen. Het betreft de twee hoogste niveaus in de hiërarchie van de structuur van het personeel van de onderneming of instelling, die belast zijn met het dagelijks bestuur. Het is immers de bedoeling om enkel deze leidinggevenden uit te sluiten die kunnen beschouwd worden als een emanatie van de werkgever. Zij hebben immers de bevoegdheid om beslissingen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van een werknemer kunnen wijzigen en/of een einde kunnen stellen aan de arbeidsovereenkomst.

En reprenant explicitement une définition de personnel de direction dans ce projet de loi, il est possible d'identifier ces personnes aussi bien dans le secteur privé que dans le secteur public. Dans le secteur privé, il s'agit des mêmes personnes que celles visées dans la législation sur les élections sociales. En ce qui concerne le secteur public il peut être renvoyé à l'explication contenue dans la circulaire ministérielle du 7 juin 2002 relative au bien-être au travail dans les services publics soumis au statut syndical déterminé par la loi du 19 décembre 1974 en ce qui concerne le plus haut niveau. Les personnes directement subordonnées à ces personnes du plus haut niveau, auxquelles sont attribuées des tâches particulières de gestion journalière, forment le deuxième niveau.

En ce qui concerne la personne de confiance, le projet augmente les possibilités de choix des personnes pouvant exercer ces missions (A), ajoute des cas d'incompatibilité de fonction (B) et permet aux représentants des travailleurs de demander l'écartement de la personne de confiance (C).

A. En augmentant les possibilités de choix des personnes pouvant exercer les missions de personnes de confiance, le projet concrétise la recommandation I.B.1-2 de la Chambre des représentants:

1) La possibilité de désigner un membre du personnel ou une personne extérieure à l'entreprise (sous réserve de la remarque développée ci-dessous) est maintenue dans le paragraphe 2.

2) Le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail exerce les missions de la personne de confiance dans le cadre de la demande d'intervention psychosociale informelle, comme cela est précisé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, a). Ce point — repris désormais explicitement dans l'article 32*sexies*, § 2/2, 1° — n'apporte aucune modification aux missions jusqu'ici exercées par le conseiller en prévention spécialisé.

3) Le conseiller en prévention du service interne exerce également les missions de la personne de confiance (article 32*sexies*, § 2/2, 2°). L'avantage consiste en ce que ce conseiller est présent dans toutes les entreprises vu l'obligation pour tout employeur de disposer d'un service interne de prévention et de protection au travail (article 33, § 1er, alinéas 1 et 2 de la loi sur le bien-être). Une personne sera donc toujours accessible au sein de l'entreprise pour les travailleurs en souffrance.

Door in dit wetsontwerp uitdrukkelijk een definitie van leidinggevend personeel op te nemen is het mogelijk deze personen te identificeren zowel in de privésector als in de openbare sector. In de privésector gaat het om dezelfde personen als deze die bedoeld worden in de wetgeving over de sociale verkiezingen. Wat de openbare diensten betreft kan verwezen worden naar de toelichting in de ministeriële omzendbrief van 7 juni 2002 betreffende het welzijn op het werk in de overheidsdienst onderworpen aan het vakbondsstatuut bepaald door de wet van 19 december 1974 wat het hoogste niveau betreft. De personen onmiddellijk ondergeschikt aan deze personen van het hoogste niveau aan wie bepaalde opdrachten van dagelijks bestuur worden toegewezen vormen dan het tweede niveau.

Wat de vertrouwenspersoon betreft verhoogt het ontwerp de keuzemogelijkheden qua personen die deze opdrachten kunnen uitvoeren (A), voegt het een aantal onverenigbaarheden tussen functies toe (B) en maakt het ontwerp het mogelijk dat de vertegenwoordigers van de werknemers de verwijdering van de vertrouwenspersoon uit zijn functie vragen (C).

A. Door de verhoging van de keuzemogelijkheden qua personen die de opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen uitvoeren wordt uitvoering gegeven aan aanbeveling I.B.1-2 van de Kamer van volksvertegenwoordigers:

1) De mogelijkheid om een lid van het personeel of een persoon extern aan de onderneming aan te duiden (onder voorbehoud van de opmerking hieronder) blijft behouden in paragraaf 2.

2) De preventieadviseur psychosociale aspecten vervult de opdrachten van de vertrouwenspersoon in het kader van het verzoek tot informele psychosociale interventie zoals omschreven in artikel 32/2, § 2, derde lid, a). Dit punt — voortaan uitdrukkelijk opgenomen in artikel 32*sexies*, § 2/2, 1° — brengt geen enkele wijziging aan in de bestaande opdrachten van deze preventieadviseur.

3) De preventieadviseur van de interne dienst oefent eveneens de opdrachten van de vertrouwenspersoon uit (artikel 32*sexies*, § 2/2, 2°). Het voordeel bestaat erin dat deze preventieadviseur aanwezig is in alle ondernemingen gelet op de verplichting, die er voor elke werkgever bestaat, om over een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk te beschikken (artikel 33, § 1, lid 1 en 2 van de welzijnswet). Er zal dus steeds een persoon binnen de onderneming zijn die toegankelijk is voor werknemers met problemen.

Plusieurs restrictions ont toutefois été ajoutées concernant cette hypothèse:

— Ce conseiller exercera les missions de personne de confiance dans les entreprises de plus de 20 travailleurs. Dans celles de moins de 20 travailleurs, cela est possible si le conseiller en prévention n'est pas l'employeur (cf. article 33, § 1er, alinéa 3 de la loi sur le bien-être). Dans ce cas en effet, son statut d'employeur crée une incompatibilité avec la fonction de personne de confiance.

— Ce conseiller en prévention garde la liberté de refuser d'exercer cette mission spécifique qui exige un intérêt particulier pour les relations humaines.

— Le comité pourrait également marquer son désaccord sur ce principe parce qu'il considère que le conseiller en prévention ne dispose pas de la confiance nécessaire ou n'a pas le profil adéquat pour exercer les missions de personne de confiance. La décision de désaccord est prise selon les règles contenues dans le règlement d'ordre intérieur du comité.

— Le Roi a la compétence de déterminer les conditions dans lesquelles ce conseiller exercera les missions de la personne de confiance, par exemple au niveau des exigences de formation et des types d'intervention.

4) L'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du Comité peuvent imposer le principe de la désignation d'une personne telle que visée au 1). Dans ce cas l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance. Par contre, la procédure du paragraphe 2 devra être suivie pour choisir la personne qui sera effectivement désignée comme personne de confiance. Ainsi, lorsqu'il n'y a pas d'accord sur le choix de la personne entre les représentants des travailleurs et l'employeur, l'avis du fonctionnaire devra être demandé. Si, suite à cet avis, l'accord n'est toujours pas obtenu, la décision finale sur ce choix revient à l'employeur (article 32*sexies*, § 2/1).

Dans les entreprises ne disposant pas d'un comité, les missions de ce comité sont exercées par la délégation syndicale, et à défaut, par les travailleurs (article 53 de la loi). La procédure de participation directe des travailleurs est énoncée à l'article 31*bis* de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

Aan deze laatste hypothese werden evenwel verschillende beperkingen toegevoegd:

— Deze preventieadviseur zal de opdrachten van de vertrouwenspersoon uitoefenen in ondernemingen met meer dan 20 werknemers. In ondernemingen met minder dan 20 werknemers, zal dit enkel mogelijk zijn wanneer de preventieadviseur niet tegelijkertijd de werkgever is (cfr. artikel 33, § 1, derde lid van de welzijnswet). Het statuut van werkgever vormt namelijk een onverenigbaarheid met de functie van vertrouwenspersoon.

— Deze preventieadviseur behoudt de vrijheid om de uitoefening van deze opdracht te weigeren omdat dit een bijzondere interesse voor menselijke relaties vereist.

— Het Comité kan eveneens dit principe afkeuren wanneer ze oordelen dat de preventieadviseur niet over het nodige vertrouwen beschikt of niet het adequate profiel heeft om de functie van de vertrouwenspersoon uit te oefenen. De beslissing tot afkeuring wordt genomen overeenkomstig de regels opgenomen in het huishoudelijk reglement van het Comité.

— De Koning heeft de bevoegdheid om de voorwaarden te bepalen waaronder deze preventieadviseur de functie van vertrouwenspersoon kan uitoefenen, bijvoorbeeld op het niveau van de opleidingsvereisten en de aard van de interventie.

4) Het geheel van de werknemersvertegenwoordigers binnen het Comité kunnen het principe van de aanstelling van een persoon bedoeld onder 1) opleggen. In dat geval is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden. Daarentegen moet de procedure bepaald in paragraaf 2 gevolgd worden om de persoon te kiezen die effectief zal aangeduid worden als vertrouwenspersoon. Indien er tussen de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever geen akkoord is over de keuze van de persoon, dient men het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar te vragen. Indien er, na dit advies, nog steeds geen akkoord is, berust de definitieve beslissing over de keuze bij de werkgever (artikel 32*sexies*, § 2/1).

In de ondernemingen waar geen Comité is opgericht, worden de opdrachten van het Comité uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging en bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging, door de werknemers (artikel 53 van de wet). De procedure voor rechtstreekse participatie werd vastgelegd in artikel 31*bis* van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk.

Au vu des modifications introduites par ces nouveaux paragraphes (2/1 et 2/2), l'alinéa 4 du paragraphe 2 a été adapté. En effet, ces modifications augmentent les chances de voir désigner une personne de confiance. Si plusieurs personnes de confiance sont désignées dans les entreprises de plus de 20 travailleurs, il n'est pas nécessaire qu'elles fassent toutes parties du personnel. Il suffit qu'une seule en fasse partie pour permettre aux travailleurs d'avoir un premier point de contact direct à l'intérieur de l'entreprise et pour permettre au conseiller en prévention spécialisé de faire appel, en cas de besoin pour son analyse d'une situation, aux connaissances dont cette personne de confiance interne dispose concernant le fonctionnement de l'entreprise.

B. Lors de l'application et de l'évaluation de la loi, il est apparu qu'un certain nombre de personnes se posent des questions relatives à la compatibilité de la fonction de personne de confiance avec celle d'une fonction dirigeante ou celle de représentants des travailleurs. Afin d'apporter plus de clarté à ce sujet, de nouvelles incompatibilités ont été ajoutées dans la loi.

La première incompatibilité est la même que celle qui est applicable à tous les conseillers en prévention (article 57 et 59 de la loi sur le bien-être). Désormais, les personnes de confiance, comme les conseillers en prévention, ne peuvent plus être délégués de l'employeur ou délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail, ni être candidat à l'élection des délégués du personnel (voir article 32 du présent projet). Il est également prévu que la personne de confiance ne puisse pas faire partie de la délégation syndicale de l'entreprise. Lorsque la personne de confiance intervient dans ces organes pour représenter l'employeur ou les travailleurs, qu'elle se porte candidate à l'élection ou lorsqu'elle fait partie de la délégation syndicale, son autonomie pourrait être mise à mal puisqu'elle pourrait choisir dans ce cas le côté d'une des parties de la concertation sociale dans l'entreprise. Ce risque peut mettre à mal la confiance que les travailleurs doivent lui porter pour oser faire appel à elle et mettre la personne de confiance elle-même dans un conflit personnel de loyauté.

Il a également été constaté que dans un certain nombre de cas, la fonction de personne de confiance est remplie par un dirigeant qui, certes, ne siège pas dans les organes de concertation mais dispose du pouvoir de décision de l'employeur concernant les conditions de travail et la fin du contrat de travail. Dans un nombre de cas, cela avantage le travailleur qui introduit une demande d'intervention, notamment lorsque cette personne évalue correctement la situation et prend

Gelet op de wijzigingen ingevoerd door deze nieuwe paragrafen (2/1 en 2/2) werd het vierde lid van paragraaf 2 aangepast. Deze wijzigingen verhogen namelijk de kans om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Indien meerdere vertrouwenspersonen werden aangeduid in ondernemingen met meer dan 20 werknemers, is het niet noodzakelijk dat zij allemaal deel uit maken van het personeel. Het is voldoende dat één vertrouwenspersoon er deel van uit maakt opdat de werknemers over een eerste contactpunt beschikken binnen de onderneming en opdat de preventieadviseur, wanneer dit nodig is voor de analyse van een situatie, beroep kan doen op de kennis van deze interne vertrouwenspersoon inzake de werking van de onderneming.

B. Uit de toepassing en de evaluatie van de wet is gebleken dat een aantal personen zich vragen stellen omtrent de verenigbaarheid van de functie van vertrouwenspersoon met een leidinggevende functie of deze van werknemersvertegenwoordiger. Om hierover meer duidelijkheid te scheppen worden er nieuwe onverenigbaarheden toegevoegd in de wet.

De eerste onverenigbaarheid is dezelfde als deze die geldt voor alle preventieadviseurs (artikel 57 en 59 van de welzijnswet). Voortaan mogen de vertrouwenspersonen, net zoals de preventieadviseurs, noch werkgever- of werknemersvertegenwoordiger zijn in de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk, noch zich kandidaat stellen voor de verkiezingen van personeelsafgevaardigden (zie artikel 32 van dit ontwerp). Daarnaast wordt ook bepaald dat de vertrouwenspersoon geen deel mag uitmaken van de vakbondsafvaardiging binnen de onderneming. Wanneer de vertrouwenspersoon in deze overlegorganen optreedt om de werkgever of de werknemers te vertegenwoordigen, zich kandidaat stelt voor de verkiezingen of deel uitmaakt van de vakbondsafvaardiging, zou zijn autonomie in het gedrang kunnen komen omdat hij de kant kan kiezen van één van de partijen van het sociaal overleg in de onderneming. Dit risico kan negatieve gevolgen hebben voor het vertrouwen dat werknemers in de vertrouwenspersoon moeten hebben opdat zij op hem een beroep durven doen en bij de vertrouwenspersoon zelf een persoonlijk loyaliteitsconflict veroorzaken.

Ook werd vastgesteld dat in een aantal gevallen de rol van vertrouwenspersoon wordt opgenomen door een leidinggevende die weliswaar niet zetelt in de overlegorganen, maar die beschikt over de beslissingsmacht van de werkgever met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In een aantal gevallen is dit in het voordeel van de werknemer die een verzoek tot interventie indient, met name als deze persoon een juiste inschatting doet van de situatie

des mesures adéquates ou fait usage de sa position dans l'entreprise pour soutenir la concrétisation des pistes de solution. On constate cependant aussi qu'il existe instinctivement beaucoup de méfiance vis-à-vis d'un dirigeant qui exerce la fonction de personne de confiance. Il existe en effet toujours une certaine crainte de représailles ou d'un manque de neutralité de celui qui exerce l'autorité de l'employeur. De telles craintes aboutissent à ce que le travailleur qui vit une situation problématique ne sera pas enclin à faire appel à la personne de confiance lorsque celle-ci est un dirigeant. Cela empêche ainsi qu'il soit fait usage de la procédure interne informelle de manière efficace. Pour inciter l'application de cette procédure interne informelle, il est nécessaire de prévoir qu'un dirigeant ne peut pas exercer la fonction de personne de confiance. Il ne s'agit toutefois pas de tous les dirigeants mais uniquement du personnel de direction. Pour une explication de cette notion, il est renvoyé à l'incompatibilité introduite au niveau du conseiller en prévention spécialisé.

Il n'est pas exclu qu'il existe d'autres situations où il n'est pas souhaitable qu'un travailleur cumule sa fonction habituelle avec celle de personne de confiance. Cela doit cependant être évalué cas par cas à l'occasion de la désignation de la personne de confiance. Cela signifie d'abord que l'employeur doit réfléchir au choix de la personne qu'il veut désigner comme personne de confiance, éventuellement en se faisant aider si nécessaire par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Cela signifie également que le comité pour la prévention et la protection au travail doit prendre en considération les différentes fonctions lorsqu'on demande son accord sur la désignation de la personne de confiance. La concertation sociale entre employeur et travailleurs offre en effet les meilleures garanties pour que la personne de confiance puisse effectivement avoir la confiance de tout le monde et puisse exercer sa fonction de manière autonome. Toute question relative à une éventuelle incompatibilité avec d'autres fonctions que celles décrites dans cet article doivent dès lors être résolues dans le cadre de la procédure de désignation de la personne de confiance.

C. Le projet introduit la possibilité pour les représentants des travailleurs au sein du Comité de demander l'écartement de la personne de confiance, l'initiative appartenant jusqu'à présent uniquement à l'employeur. L'employeur devra donner son accord pour que cet écartement soit effectif. Cet accord est nécessaire afin

en adequate maatregelen treft of gebruik maakt van zijn positie binnen de onderneming om de concretisering van mogelijke oplossingen te ondersteunen. Toch kan ook vastgesteld worden dat er gevoelsmatig heel wat wantrouwen bestaat ten aanzien van een leidinggevende die de functie van vertrouwenspersoon uitoefent. Er leeft immers steeds een zekere angst voor represailles of voor een gebrek aan neutraliteit van degene die het gezag van de werkgever uitoefent. Dergelijke angst leidt er toe dat een werknemer die zich in een problematische situatie bevindt niet geneigd zal zijn om een beroep te doen op de vertrouwenspersoon wanneer deze een leidinggevende is. Dit verhindert dan ook dat op een efficiënte wijze gebruik gemaakt wordt van de interne informele procedure. Met het oog op de bevordering van de toepassing van deze interne informele procedure is het dan ook noodzakelijk te bepalen dat een leidinggevende de functie van vertrouwenspersoon niet mag uitoefenen. Het gaat hier evenwel niet om alle leidinggevenden maar enkel om het leidinggevend personeel. Voor meer uitleg over het begrip "leidinggevend personeel" wordt verwezen naar de uitleg over de onverenigbaarheid met de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten.

Het is niet uitgesloten dat er nog andere gevallen zijn waarbij het niet wenselijk is dat een werknemer zijn gewone functie cumuleert met deze van vertrouwenspersoon. Dit moet evenwel geval per geval beoordeeld worden naar aanleiding van de aanduiding van de vertrouwenspersoon. Dit betekent in de eerste plaats dat de werkgever moet nadenken over de keuze van de persoon die hij wil aanduiden als vertrouwenspersoon en zich hiervoor bijvoorbeeld laat bijstaan door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Dit betekent eveneens dat het comité voor preventie en bescherming op het werk rekening moet houden met de afweging van de verschillende functies wanneer het gevraagd wordt zijn akkoord te geven over de aanduiding van een vertrouwenspersoon. Het sociaal overleg tussen werkgever en werknemers biedt immers de beste garanties opdat de vertrouwenspersoon effectief het vertrouwen kan hebben van iedereen en zijn functie autonoom kan uitoefenen. Elke vraag omtrent een eventuele onverenigbaarheid met andere functies dan deze die vermeld worden in dit artikel moet derhalve opgelost worden in het kader van de procedure tot aanduiding van de vertrouwenspersoon.

C. Het ontwerp voert de mogelijkheid in dat de vertegenwoordigers van de werknemers in het comité de verwijdering van de vertrouwenspersoon uit zijn functie vragen. Tot nu toe behoorde het initiatief hiertoe uitsluitend aan de werkgever. De werkgever zal akkoord moeten gaan opdat deze verwijdering uitwerking zou

de garantir un équilibre des pouvoirs entre employeur et représentants des travailleurs et de permettre ainsi des prises de décisions balancées dans l'entreprise. A défaut d'accord, à l'instar de ce qui est prévu pour la désignation de la personne de confiance, l'inspection sera saisie pour tenter de concilier les parties. A défaut de conciliation, l'employeur, responsable de la politique de prévention, prend la décision en la motivant s'il ne suit pas l'avis de l'inspection.

Article 17

1) L'alinéa 1 du paragraphe 1er reprend l'idée, déjà contenue dans la version antérieure de l'article 32*septies*, selon laquelle l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement. Cet article doit cependant se lire en tenant compte du cadre général de l'article 32/2, § 4 de la loi qui vise l'ensemble des risques psychosociaux, dont la violence et le harcèlement. En l'espèce l'employeur doit prendre les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger ou limiter les dommages découlant d'une situation de travail spécifique.

Ainsi, suite à l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement, l'employeur reste tenu à ces obligations même si le danger n'est pas du harcèlement au sens de la législation.

La question centrale pour l'employeur est donc de savoir si la situation contient ou non objectivement un danger, indépendamment de la qualification juridique de harcèlement. Le conseiller en prévention devra aider l'employeur et lui donner son avis à ce sujet.

Enfin, il est important de rappeler dans le cadre de cet article que l'obligation de prendre des mesures appropriées pèse sur l'employeur même lorsque le travailleur n'a pas fait appel aux procédures internes qui restent complémentaires aux modes généraux de résolution des problématiques en entreprise (voir article 32/2 *in fine*).

hebben. Dit akkoord is vereist om een machtsevenwicht tussen de werkgever en de werknemersvertegenwoordigers te waarborgen en er aldus voor te zorgen dat in de onderneming evenwichtige beslissingen worden genomen. In tegenstelling tot wat er is voorzien voor de aanduiding van de vertrouwenspersoon, zal de inspectie, in geval er geen akkoord wordt gegeven, worden gevat om de partijen te pogen te verzoenen. Indien dergelijke verzoening niet wordt bereikt, neemt de werkgever, die verantwoordelijk is voor het preventiebeleid een beslissing en motiveert hij deze indien hij het advies van de inspectie niet volgt.

Artikel 17

1) Het eerste lid van paragraaf 1 herneemt het idee dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen om een einde te maken aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dit werd reeds voorzien door de vroegere versie van artikel 32*septies*. Dit artikel dient gelezen te worden rekening houdend met het algemene kader van artikel 32/2, § 4 van de wet dat betrekking heeft op het geheel van de psychosociale risico's, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Concreet betekent dit dat de werkgever ertoe gehouden is de gepaste preventiemaatregelen te nemen om het gevaar uit te schakelen of de schade te beperken die voortvloeit uit een specifieke arbeidssituatie.

Als gevolg van de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, blijft de werkgever aldus gehouden tot zijn verplichtingen, zelfs wanneer het gevaar geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag is in de zin van de wetgeving.

De centrale vraag voor de werkgever bestaat er in te weten of de situatie objectief een gevaar inhoudt of niet, onafhankelijk van de juridische kwalificatie van dit gevaar. De preventieadviseur zal de werkgever hierbij helpen en hem advies geven.

Tenslotte is het belangrijk, om er in het kader van dit artikel aan te herinneren, dat de verplichting om geschikte maatregelen te treffen berust bij de werkgever, zelfs wanneer de werknemer geen beroep heeft gedaan op de interne procedures. Deze blijven immers aanvullend ten opzichte van de algemene wijze waarop problemen in de onderneming worden opgelost (zie artikel 32/2 *in fine*).

2) Conformément à la recommandation I.D.b.3, le projet prévoit que lorsque les faits sont graves l'employeur doit prendre des mesures conservatoires.

La gravité des faits s'apprécie au regard du type de faits (atteinte grave et manifeste à l'intégrité physique ou psychique du travailleur), des risques d'un dommage important à la santé du travailleur ou des risques d'une dégradation importante de la situation pouvant amener les parties en présence à commettre des infractions si aucune mesure n'est prise.

Si le travailleur a utilisé la procédure d'intervention psychosociale formelle, l'employeur, au moment de l'introduction de la demande formelle, est uniquement informé du fait de cette introduction. A ce stade de la procédure il ne reçoit pas d'information sur le contenu de la demande. C'est pourquoi il appartiendra au conseiller en prévention spécialisé d'informer de la gravité des faits et de faire de propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant de rendre son avis. Au stade des mesures conservatoires, le conseiller en prévention n'est en mesure d'apprécier la gravité des faits qu'à partir des toutes premières informations obtenues de la part du travailleur demandeur et éventuellement d'autres personnes entendues. Sa responsabilité doit donc s'analyser dans ces limites. La décision finale quant à la prise de ces mesures appartient à l'employeur. Cela signifie que l'employeur ne doit pas nécessairement prendre les mesures proposées par le conseiller en prévention; il peut prendre d'autres mesures ayant un niveau de protection équivalent pour le travailleur. La procédure développée par le Roi devra prévoir la communication de cette décision par l'employeur au conseiller en prévention spécialisé.

Vu la gravité des faits, il est apparu nécessaire d'élargir le rôle du conseiller en prévention en l'obligeant de saisir l'inspection sans l'accord du travailleur lorsqu'il considère que l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires.

3) L'évaluation a montré que les conseillers en prévention sont rarement mis au courant des suites données aux demandes individuelles des travailleurs. La procédure développée par le Roi devra prévoir une information au conseiller en prévention par l'employeur sur les suites qu'il a décidé de donner à la demande.

2) Overeenkomstig de aanbeveling I.D.b.3 voorziet het ontwerp dat, wanneer de feiten ernstig zijn, de werkgever bewarende maatregelen moet treffen.

De ernst van de feiten kan beoordeeld worden aan de hand van het soort feiten (manifeste en ernstige aantasting van de lichamelijke of psychische integriteit van de werknemer), het risico op belangrijke schade aan de gezondheid van de werknemer of het risico op een belangrijke verslechtering van de situatie die er toe kan leiden dat de tegenover elkaar staande partijen strafbare feiten begaan wanneer geen enkele maatregel wordt getroffen.

Indien de werknemer gebruik maakt van de procedure tot formele psychosociale interventie, wordt de werkgever, op het moment waarop het formele verzoek wordt ingediend, enkel geïnformeerd over het feit dat dit verzoek is ingediend. In deze fase van de procedure ontvangt hij geen informatie over de inhoud van het verzoek. Daarom komt het toe aan de preventieadviseur psychosociale aspecten om de werkgever te informeren over de ernst van de feiten en hem bewarende maatregelen voor te stellen, vooraleer hij zijn advies verstrekt. In deze fase is de preventieadviseur slechts in staat de ernst van de feiten te beoordelen op basis van de eerste informatie vanwege de werknemer-verzoeker of eventueel andere gehoorde personen. Zijn verantwoordelijkheid moet dan ook beoordeeld worden rekening houdend met deze grenzen. De definitieve beslissing aangaande het treffen van deze maatregelen berust bij de werkgever. Dit betekent dat de werkgever niet noodzakelijk de maatregelen moet treffen die door de preventieadviseur werden voorgesteld. Hij kan andere maatregelen nemen die ten aanzien van de werknemer een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden. De procedure uitgewerkt door de Koning zal voorzien in het overmaken van deze beslissing door de werkgever aan de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Gelet op de ernst van de feiten, is het noodzakelijk gebleken de rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten uit te breiden door hem te verplichten een beroep te doen op de inspectie, zonder het akkoord van de werknemer, wanneer hij vaststelt dat de werkgever niet de nodige bewarende maatregelen treft.

3) Uit de evaluatie blijkt dat de preventieadviseurs zelden op de hoogte zijn van de gevolgen die worden gegeven aan individuele verzoeken van werknemers. De procedure uitgewerkt door de Koning zal voorzien in de mededeling door de werkgever aan de preventieadviseur van de gevolgen die de werkgever aan het verzoek zal geven.

Sur base de cette information, le rôle du conseiller en prévention va être élargi dans deux hypothèses. L'élargissement consiste dans le fait, qu'outre sa compétence d'avis, le conseiller en prévention va devoir vérifier le caractère approprié des mesures prises par l'employeur (ou constater leur absence) et saisir l'inspection du contrôle du bien-être au travail même sans l'accord du travailleur dans deux hypothèses.

Les deux hypothèses sont les suivantes:

a) Le constat d'un danger grave et immédiat

Dans cette hypothèse, le conseiller en prévention a terminé son analyse. De cette analyse, il ressort que le travailleur se trouve dans une situation de danger grave et immédiat. Ce concept a la même portée que dans les articles 23 et 24 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Selon ces dispositions, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs et il doit permettre que le travailleur, si nécessaire, prenne de sa propre initiative des mesures pour éviter les conséquences d'un tel danger.

Bien que le concept de danger grave et immédiat concernait à l'origine les situations pour lesquelles des mesures de sécurité matérielles devaient être prises (par exemple le danger d'incendie), ce concept peut aussi être utilisé dans le cadre des risques psychosociaux spécifiques que sont la violence et le harcèlement au travail. Un danger grave et immédiat correspond ici aux conséquences que les faits en soi peuvent apporter. Il est presque certain que le travailleur va contracter de sévères dommages à la santé (dépression, burn-out) qui peuvent avoir comme conséquence la perte de son emploi (qui va mener à une importante perte de revenus, par exemple parce que, compte tenu de ses qualifications, de son âge ou de son état de santé, cela sera difficile de retrouver un nouvel emploi). Ce dommage se présentera immédiatement. Cela signifie qu'il s'agit d'un dommage dont les premiers signes sont déjà présents chez le travailleur, par exemple du fait qu'il est déjà en congé maladie. Une intervention rapide est ici nécessaire pour éviter que le danger grave se manifeste effectivement.

Le conseiller en prévention devra bien évidemment d'abord prévenir l'employeur de ce danger dans son avis, étant donné qu'il appartient en première instance à l'employeur de prendre les mesures nécessaires. Néanmoins, s'il constate ultérieurement que l'employeur

Op basis van deze informatie wordt de rol van de preventieadviseur in twee gevallen uitgebreid. De uitbreiding bestaat er in dat de preventieadviseur, naast zijn adviserende bevoegdheid, ook de bevoegdheid heeft het gepaste karakter van de maatregelen getroffen door de werkgever na te gaan (of hun afwezigheid vast te stellen) en beroep te doen op de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk zonder het akkoord van de werknemer in twee gevallen.

De twee hypothesen zijn de volgende:

a) De vaststelling dat er een ernstig en onmiddellijk gevaar is

In deze hypothese heeft de preventieadviseur zijn analyse beëindigd. Uit deze analyse blijkt evenwel dat de werknemer zich bevindt in een toestand waarin er een ernstig en onmiddellijk gevaar aanwezig is. Dit begrip heeft dezelfde draagwijdte als in de artikelen 23 en 24 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Volgens die bepalingen moet de werkgever de nodige maatregelen nemen ter bescherming van de werknemers en moet hij het mogelijk maken dat de werknemer, indien nodig, op eigen initiatief maatregelen treft om de gevolgen van een dergelijk gevaar te voorkomen.

Hoewel het begrip ernstig en onmiddellijk gevaar oorspronkelijk betrekking had op situaties waarvoor materiële veiligheidsmaatregelen moeten getroffen worden (bijvoorbeeld brandgevaar), kan dit begrip ook gehanteerd worden in het kader van de specifieke psychosociale risico's geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Een ernstig en onmiddellijk gevaar slaat hier dan op de gevolgen die de feiten met zich kunnen brengen. Het is bijna zeker dat de werknemer ernstige gezondheidsschade zal oplopen (depressie, burn-out) die tot gevolg kan hebben dat hij zijn werk verliest (wat zal leiden tot een belangrijk inkomensverlies, bijvoorbeeld omdat het, gelet op zijn kwalificaties, leeftijd of gezondheidstoestand nog moeilijk zal zijn een nieuwe baan te vinden). Deze schade zal zich onmiddellijk voordoen. Dit betekent dat het om een schade gaat waarvan de eerste tekenen reeds aanwezig zijn bij de werknemer, bijvoorbeeld doordat hij reeds met ziekteverlof is. Een snelle interventie is hier nodig om te vermijden dat het ernstig gevaar zich ook daadwerkelijk zal manifesteren.

De preventieadviseur zal in zijn advies uiteraard eerst de werkgever moeten verwittigen van dit gevaar, aangezien het in eerste instantie aan de werkgever toekomt om de nodige maatregelen te treffen. Indien hij later evenwel vaststelt dat de werkgever geen maatregelen

n'a pas pris de mesures ou que ces mesures sont inappropriées, il devra saisir les services d'inspection sans demander l'accord du travailleur.

b) L'employeur ou un personnel de direction désigné comme personne mise en cause

Dans son avis n°.1808, le Conseil national du travail estime qu'une situation particulièrement délicate se présente lorsqu'un travailleur considère être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part du personnel de direction. Vu la relation d'autorité entre les parties concernées, il va être très difficile dans la pratique de mettre en œuvre la procédure interne informelle. Lorsque le travailleur veut introduire une demande d'intervention formelle, cela pourrait faire naître une inacceptable pression sur le conseiller en prévention aspects psychosociaux (interne ou externe) qui est payé par l'employeur. Le Conseil considère que pour cette situation spécifique, il serait indiqué qu'un travailleur qui se considère victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part du personnel de direction puisse faire appel directement au service d'inspection compétent, de sorte que le traitement indépendant de sa demande formelle soit garantie.

Cette proposition du conseil national du travail peut en effet apporter une solution efficace aux problèmes dans lesquels les dirigeants sont impliqués mais va à l'encontre de la philosophie de la législation, dans laquelle l'inspection du Contrôle du bien-être au travail a pour rôle la surveillance du bon fonctionnement des procédures. C'est pourquoi, l'article 32*septies* a été partiellement reformulé. Dans le cas d'une demande formelle dans laquelle l'employeur ou personnel de direction est impliqué, le rôle du conseiller en prévention aspects psychosociaux est élargi: si aucune suite n'a été donnée à son avis ou si aucune mesure adéquate n'a été prise, il est obligé de faire appel aux services d'inspection sans que l'accord du travailleur soit requis. La notion de *personnel de direction* est celle définie au paragraphe 2/3 de l'article 32*sexies* (voir article 16 du présent projet).

Ainsi, les services d'inspection peuvent imposer les mesures proposées par le conseiller en prévention, sans qu'il ne soit porté atteinte au rôle de cette inspection. Cette disposition renforce le conseiller en prévention vis-à-vis de l'employeur, puisque ce dernier ne peut pas lui reprocher de respecter une obligation imposée par la loi. Si le conseiller en prévention ne fait pas appel à l'inspection, sa responsabilité professionnelle pourrait être mise en cause.

heeft getroffen of deze maatregelen niet geschikt zijn, zal hij een beroep moeten doen op de inspectiediensten zonder het akkoord van de werknemer te vragen.

b) De aangeklaagde is de werkgever of maakt deel uit van het leidinggevend personeel

In zijn advies nr. 1 808 is de Nationale Arbeidsraad van oordeel dat zich een bijzonder delicate situatie voordoet wanneer een werknemer meent dat hij het slachtoffer is van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk door iemand van het leidinggevend personeel. Wegens de gezagsrelatie tussen de betrokkenen zal het zeer moeilijk zijn om een interne, informele procedure in de praktijk te brengen. Wanneer de werknemer een verzoek tot formele interventie wenst in te dienen, zou een onaanvaardbare druk kunnen ontstaan op de (interne of externe) preventieadviseur psychosociale aspecten, die door de werkgever wordt betaald. De Raad meent dat voor deze specifieke situatie het aangewezen zou zijn dat een werknemer die meent dat hij het slachtoffer is van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk door iemand van het leidinggevend personeel rechtstreeks beroep kan doen op de bevoegde inspectiedienst, zodat een onafhankelijke afhandeling van zijn formele verzoek gewaarborgd wordt.

Dit voorstel van de Nationale Arbeidsraad kan inderdaad bijdragen aan een efficiënte oplossing voor problemen waarbij leidinggevenden betrokken zijn, maar druist in tegen de filosofie van de wetgeving, waarin de inspectie toezicht welzijn op het werk de rol heeft van een bewaker van de goede werking van de procedures. Daarom wordt de bepaling van artikel 32*septies* gedeeltelijk geherformuleerd. In geval van een formeel verzoek waarbij de werkgever of een leidinggevende betrokken is, wordt de rol van preventieadviseur psychosociale aspecten ruimer: indien er geen gevolg wordt gegeven aan het advies of er geen (adequate) maatregelen worden getroffen, is hij verplicht een beroep te doen op de inspectiediensten zonder dat het akkoord van de werknemer vereist is. Het begrip *leidinggevend personeel* is dat gedefinieerd in paragraaf 2/3 van het artikel 32*sexies* (zie artikel 16 van dit ontwerp).

Aldus kunnen de inspectiediensten de door de preventieadviseur voorgestelde maatregelen afdwingbaar maken, zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de rol van deze inspectie. Door deze bepaling staat ook de preventieadviseur sterker tegenover de werkgever, daar deze hem moeilijk kan kwalijk nemen dat hij een bij de wet voorgeschreven verplichting naleeft. Indien de preventieadviseur in dit geval geen beroep zou doen op de inspectie zou overigens zijn beroepsaansprakelijkheid kunnen in het gedrang komen.

L'obligation de saisie de l'inspection par le conseiller en prévention ne porte cependant pas préjudice au droit du travailleur de saisir lui-même l'inspection conformément à l'article 32*nonies*, alinéa 2.

Article 18

L'article 32*octies* réglementait les éléments qui devaient obligatoirement se trouver dans le règlement de travail. Cet article est abrogé mais son contenu a été déplacé dans le nouvel article 32*noniesdecies* de la loi sur le bien-être (introduit par l'article 27 du présent projet) afin de le placer dans la section "Communication d'informations et accès aux documents" dont le champ d'application est désormais élargi à l'ensemble de la prévention des risques psychosociaux. En effet, l'information contenue dans le règlement de travail doit dorénavant porter sur l'ensemble des procédures directement accessibles au travailleur (voir article 32/2, § 2) et pas seulement sur les procédures pour faits de violence ou de harcèlement au travail.

Article 20

L'alinéa 1er de l'article 32*nonies* décrit les procédures spécifiques directement accessibles, au sein de l'entreprise, au travailleur qui s'estime victime de violence ou de harcèlement au travail.

Contrairement à la version antérieure, cet alinéa mentionne explicitement la phase informelle de la procédure interne. Cette phase informelle porte désormais le nom "d'intervention psychosociale informelle". Référence est faite à cette intervention dans l'article 32/2, § 2. Nous renvoyons au commentaire de l'article 9 qui décrit le contenu de cette intervention. Celle-ci est gérée soit par le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, soit par la personne de confiance.

Au niveau de la procédure formelle de la procédure interne pour violence et harcèlement au travail, la terminologie est modifiée. Désormais, toute problématique psychosociale au travail peut faire l'objet d'une demande d'intervention psychosociale formelle conformément à l'article 32/2, § 2 de la loi (voir commentaire de l'article 9 à ce sujet). Lorsque le travailleur s'estime victime de violence ou de harcèlement au travail, cette demande portera le nom de "demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de

De verplichting van de preventieadviseur om de inspectie te vatten doet geen afbreuk aan het recht van de werknemer om, overeenkomstig artikel 32*nonies*, tweede lid, zelf een beroep te doen op de inspectie.

Artikel 18

Artikel 32*octies* bepaalde de elementen die verplicht dienen opgenomen te worden in het arbeidsreglement. Dit artikel is opgeheven maar de inhoud ervan werd verplaatst naar het nieuwe artikel 32*noniesdecies* van de welzijnswet (ingevoerd bij artikel 27 van dit ontwerp) waardoor het voorkomt in de afdeling "Mededeling van informatie en toegang tot documenten" waarvan het toepassingsgebied uitgebreid werd naar het geheel van de psychosociale risico's. De informatie die in het arbeidsreglement wordt opgenomen dient voortaan namelijk betrekking te hebben op het geheel van de procedures die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer (zie artikel 32/2, § 2) en niet enkel op de procedures voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Artikel 20

Het eerste lid van artikel 32*nonies* beschrijft de bijzondere procedures die binnen de onderneming rechtstreeks toegankelijk zijn voor een werknemer die meent slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In tegenstelling tot de vorige versie, vermeldt dit lid uitdrukkelijk de informele fase van de interne procedure. Deze informele fase draagt voortaan de naam van "informele psychosociale interventie". In artikel 32/2, § 2 wordt naar deze interventie verwezen. Wij verwijzen naar de commentaar bij artikel 9 die de inhoud van deze interventie omschrijft. De informele interventie wordt uitgevoerd door hetzij de preventieadviseur psychosociale aspecten, hetzij door de vertrouwenspersoon.

Met betrekking tot de formele fase van de interne procedure voor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werd de terminologie aangepast. Voortaan kan elk probleem van psychosociale aard het voorwerp uitmaken van een verzoek tot formele psychosociale interventie overeenkomstig artikel 32/2, § 2 van de wet (zie commentaar bij artikel 9). Wanneer de werknemer meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, draagt het verzoek de naam "verzoek tot formele

harcèlement au travail". Ces termes remplacent les termes de "plainte motivée".

Ce changement a pour but de faire correspondre la terminologie avec la réalité qu'elle recouvre: il a pour but de (re)clarifier et (re)cadrer le rôle du conseiller en prévention dans le traitement d'une telle demande, tant pour le travailleur qui s'engage dans une telle procédure que pour l'employeur et l'ensemble des acteurs qui gravitent autour de cette problématique (employeur, représentants du personnel, avocats, autorités judiciaires). Le harcèlement ou la violence au travail sont des comportements répréhensibles pénalement; ce sont également des fautes qui peuvent être sanctionnées disciplinairement. Mais ce sont aussi des comportements qui portent atteinte à la santé et à la sécurité du travailleur. L'essence même de la fonction d'un conseiller en prévention n'est pas d'instruire une enquête pénale ni de rendre un jugement et de proposer une sanction pénale, ce rôle appartient au Ministère public et au juge pénal. L'essence même de la fonction d'un conseiller en prévention n'est pas d'instruire une enquête interne disciplinaire et de proposer des sanctions disciplinaires, ce rôle appartenant aux responsables des ressources humaines. L'unique mission d'un conseiller en prévention est d'éclairer l'employeur sur les risques présents dans l'entreprise et de le conseiller sur les mesures nécessaires à prendre pour éviter les dommages à la santé des travailleurs, l'employeur étant responsable de leur santé et de leur sécurité.

C'est pourquoi le terme de "plainte" issu de la pratique judiciaire et qui crée des représentations et des attentes puisqu'il sous-tend la demande d'une enquête, d'un jugement et la sanction du coupable est remplacé par les termes de "demande d'intervention psychosociale" qui correspond au travail réel du conseiller en prévention, à savoir: faire une analyse des risques de la situation de travail spécifique et proposer des mesures de prévention pour éliminer le danger et limiter le dommage afin de rétablir des conditions de travail acceptables pour la santé et la sécurité du travailleur.

Lorsque la demande portera sur des faits de violence ou de harcèlement, elle portera le nom de "demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement". Lorsqu'elle concernera une autre problématique psychosociale, elle portera le nom de "demande d'intervention psychosociale formelle". Les termes de "demande d'intervention psychosociale formelle" sont communs aux deux demandes. Cela s'explique par le fait que fondamentalement le rôle

psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk". Deze begrippen vervangen het begrip "met redenen omklede klacht".

Deze wijziging heeft tot doel de terminologie en de realiteit op elkaar af te stemmen. Het is de bedoeling om de rol van de preventieadviseur bij de behandeling van een verzoek te herverduidelijken en te herformuleren, zowel voor de werknemer die beroep doet op deze procedure als voor de werkgever en het geheel van actoren betrokken bij deze problematiek (werkgever, personeels-vertegenwoordigers, advocaten, gerechtelijke instanties). Geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn feiten die strafrechtelijk kunnen vervolgd worden en die tuchtrechtelijk kunnen gesanctioneerd worden. Maar het gaat ook om gedragingen die de gezondheid en de veiligheid van de werknemer aantasten. De essentie van de functie van preventieadviseur bestaat niet uit het voeren van een strafonderzoek noch uit het doen van een uitspraak en het voorstellen van een strafsanctie, want deze rol komt toe aan het Openbaar ministerie en de strafrechter. De essentie van zijn functie bestaat evenmin uit het voeren van een intern tuchtonderzoek en het voorstellen van tuchtstraffen, want deze rol komt toe aan de verantwoordelijken van human ressources. De enige opdracht van de preventieadviseur bestaat erin de werkgever, verantwoordelijk voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers, in te lichten over de risico's die in de onderneming aanwezig zijn en hem advies te verstrekken over de maatregelen die moeten getroffen worden om gezondheidsschade te voorkomen.

Het begrip "klacht" is ontstaan uit de juridische praktijk en creëert veronderstellingen en verwachtingen omdat het een onderzoek, een uitspraak en het sanctioneren van de schuldige veronderstelt. Daarom werd dit begrip vervangen door "verzoek tot psychosociale interventie" wat overeenstemt met het reële werk van de preventieadviseur: het uitvoeren van een risicoanalyse van de specifieke arbeidssituatie en het voorstellen van preventiemaatregelen om het gevaar uit te schakelen, de schade te beperken met het oog op het herstellen van aanvaardbare arbeidsvoorwaarden voor de gezondheid en veiligheid van de werknemer.

Wanneer het verzoek betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, draagt ze de naam van "verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag". Wanneer het verzoek betrekking heeft op andere problemen van psychosociale aard, spreekt men van een "verzoek tot formele psychosociale interventie". De woorden "verzoek tot formele psychosociale interventie" zijn gemeenschappelijk voor

du conseiller en prévention spécialisé sera identique pour les deux types de demandes: il fera une analyse des risques de la situation et proposera des mesures appropriées à l'employeur. La procédure de traitement de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence et de harcèlement, déterminée par le Roi, devra cependant tenir compte du fait qu'une personne est mise en cause pour des comportements abusifs et que cette demande, comme c'était le cas auparavant lors de l'introduction d'une plainte motivée, fait courir une protection contre le licenciement au bénéfice du demandeur et des témoins directs (voir article 32*tredecies*).

Conformément à la recommandation I.B.4 et I.D.a.3 de la Chambre des représentants, les missions de la personne de confiance se cantonnent à la phase informelle de la procédure. Elle n'est désormais plus compétente pour recevoir la demande d'intervention formelle (anciennement "plainte motivée"). La raison d'être de ce changement est de permettre au seul conseiller en prévention spécialisé, qui a l'expérience dans le traitement des deux types d'intervention (formelle et informelle), de conseiller le travailleur sur l'intervention la plus adéquate pour solutionner son problème.

Article 21

L'article 21 modifie l'article 32*tredecies* de la loi à différents niveaux.

La première nouveauté de ce § 1er est l'ajout à l'alinéa 1er de l'interdiction pour l'employeur de prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'encontre d'un travailleur protégé (visé au § 1er/1). Cela vise par exemple le refus de fournir des références aux futurs employeurs potentiels de l'ancien travailleur mais aussi le fait de ne pas reconduire le contrat à durée déterminée du travailleur pour l'unique raison qu'il a témoigné ou déposé une demande pour harcèlement au travail. Cette protection contre les représailles après la fin des relations de travail se trouve déjà dans les lois anti-discrimination et trouve son origine

de beide verzoeken. Dit kan worden uitgelegd door het feit dat de rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten identiek is ten aanzien van de beide types verzoeken: hij voert een risicoanalyse uit van de situatie en stelt gepaste maatregelen voor aan de werkgever. De behandeling van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals vastgelegd door de Koning, zal echter rekening moeten houden met het feit dat een persoon wordt aangeklaagd voor onrechtmatige gedragingen en dat dit verzoek, zoals voorheen het geval was bij het indienen van een met redenen omklede klacht, aanleiding geeft tot een ontslagbescherming in het voordeel van de verzoeker en directe getuigen (zie artikel 32*tredecies*).

Overeenkomstig aanbeveling I.B.4. en I.D.a.3. van de Kamer van volksvertegenwoordigers, beperken de opdrachten van de vertrouwenspersoon zich tot de informele fase van de procedure. Hij is voortaan niet langer bevoegd voor het ontvangen van een verzoek tot formele interventie (voorheen "met redenen omklede klacht"). De reden voor deze wijziging bestaat er in enkel de preventieadviseur psychosociale aspecten, die ervaring heeft in het behandelen van de twee types interventie (informeel en formeel), toe te laten de werknemer te adviseren over de meest geschikte interventie om het probleem op te lossen.

Artikel 21

Artikel 21 wijzigt artikel 32*tredecies* van de wet op verschillende niveaus.

De eerste vernieuwing in § 1 is de toevoeging aan het eerste lid van het verbod voor de werkgever om ten aanzien van een beschermde werknemer (bedoeld in § 1/1) nadelige maatregelen te treffen na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen. Het gaat bijvoorbeeld om de weigering om aan mogelijke toekomstige werkgevers een aanbevelingsbrief over de voormalige werknemer te bezorgen maar ook om de weigering het contract voor bepaalde duur van de werknemer te verlengen met als enige reden dat hij een getuigenis heeft afgelegd of een verzoek wegens pesterijen op het werk heeft neergelegd. De bescherming tegen vergelding na de beëindiging van de arbeidsverhouding werd reeds opgenomen in de antidiscriminatiewetgeving en vindt zijn oorsprong

dans le droit européen[2]. Ainsi, avec cet ajout dans la loi sur le bien-être, cette dernière loi et les lois anti-discrimination sont mieux harmonisées comme cela a été demandé dans les recommandations du Parlement du 20 juillet 2011.

Ensuite, il s'est avéré nécessaire de préciser dans l'alinéa 2 de ce même § 1er qu'il s'agit de toute mesure préjudiciable pendant les relations de travail qui est liée à la demande d'intervention psychosociale pour faits de violence ou de harcèlement, au dépôt de plainte, à l'introduction en justice ou au témoignage qui est interdite. En effet, cet élargissement à toute mesure préjudiciable permet de se conformer à la Directive 2 000/78/CE du 27 novembre 2 000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (ainsi qu'à la Directive 2 000/43 et la 2006/54) qui stipule dans son article 11 que les travailleurs doivent être protégés contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice. Suite à une mise en demeure de la Belgique par la Commission européenne en 2007, les lois anti-discrimination ont, quant à elles, déjà été modifiées pour protéger le travailleur victime de discrimination contre toute mesure préjudiciable, sans se limiter à la modification unilatérale des conditions de travail.

L'alinéa 2 du § 1er, dans sa seconde phrase, a, quant à lui, pour but de clarifier l'ancien article 32*tredecies* qui stipulait que l'employeur ne peut pas modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs qui ont déposé plainte ou témoigné. Il est en effet ressorti de l'évaluation de la législation qu'il y avait dans la pratique une incompréhension par rapport

[2] Déjà en 1996, la Cour de Justice des Communautés européennes a dit pour droit que l'article 6 de la Directive 76/207 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail (aujourd'hui remplacée par la directive 2006/54) oblige les états membres à introduire dans leur ordre juridique interne les mesures nécessaires pour assurer une protection juridictionnelle au travailleur dont l'employeur refuse, après la cessation de la relation de travail, de fournir des références en réaction à une action en justice introduite en vue de faire respecter le principe de l'égalité de traitement au sens de la directive. Quant aux directives 43/2 000 (art. 9) et 78/2 000, elles prévoient également une protection contre les rétorsions assez large: "Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les personnes contre tout traitement ou toute conséquence défavorable en réaction à une plainte ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement".

in het Europese recht[2]. Door deze toevoeging aan de welzijnswet komt men tot een betere harmonisatie tussen deze wet en de antidiscriminatiewetgeving zoals werd gevraagd in de aanbevelingen van het Parlement van 20 juli 2011.

Daarnaast is het noodzakelijk gebleken om in het tweede lid van dezelfde § 1 te verduidelijken dat het elke nadelige maatregel is die tijdens het bestaan van de arbeidsverhouding wordt getroffen en die verbonden is aan het verzoek tot psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, aan het instellen van een rechtsvordering of aan het afleggen van een getuigenverklaring, die moet verboden worden. Deze uitbreiding naar elke nadelige maatregel laat immers toe overeenstemming te bereiken met de richtlijn 2 000/78/EG van 27 november 2 000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (evenals met de richtlijn 2 000/43 en 2006/54) die in artikel 11 bepaalt dat de werknemers moeten beschermd worden tegen ontslag of enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of een rechtsvordering. Ingevolge een ingebrekestelling van België door de Europese Commissie in 2007, werden de antidiscriminatiewetten reeds aangepast om een werknemer die het slachtoffer is van discriminatie te beschermen tegen elke nadelige maatregel, zonder zich te beperken tot de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

De tweede zin van het tweede lid van § 1 heeft tot doel het vroegere artikel 32*tredecies* te verduidelijken dat bepaalde dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden van werknemers die een klacht hebben ingediend of die een getuigenis hebben afgelegd niet op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig mag wijzigen. Uit de evaluatie van de wetgeving, bleek namelijk dat de term "ongerechtvaardigd"

[2] Reeds in 1996 heeft het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen voor recht gezegd dat artikel 6 van de richtlijn 76/207 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (thans vervangen door de richtlijn 2006/54) de verplichting oplegt aan de lidstaten om in hun interne rechtsorde de nodige maatregelen op te nemen, opdat er een gerechtelijke bescherming zou bestaan voor de werknemer, wiens werkgever weigert om hem, na de beëindiging van de arbeidsverhouding, de nodige referenties te bezorgen en dit als reactie op de rechtsvordering die werd ingesteld met het oog op het doen naleven van het principe van gelijke behandeling zoals bedoeld in de richtlijn. De richtlijnen 43/2 000 (art. 9) en 78/2 000 voorzien op hun beurt in een tamelijk ruime bescherming tegen vergeldingsmaatregelen: "De lidstaten nemen in hun nationale wetgeving de nodige maatregelen op om personen te beschermen tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling."

au terme “injustifié”. Etant donné que l’employeur doit prendre des mesures pour mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail en vertu de l’article 32*septies*, il doit pouvoir modifier les conditions de travail du travailleur qui a déposé plainte mais, ainsi que précisé aujourd’hui, cette mesure doit être proportionnée et raisonnable. Cela signifie que la mesure doit être adaptée à la situation concrète à résoudre dans la mesure où il n’existe pas d’autres solutions possibles appropriées qui crée moins d’inconvénient pour le travailleur.

Dans la majorité des cas, l’employeur prendra une mesure vis-à-vis de la personne mise en cause. Mais, dans un certain nombre de cas, l’employeur n’aura pas d’autre possibilité que de prendre une mesure vis-à-vis du demandeur parce qu’il s’agit de la seule issue possible au problème. Il peut par exemple s’avérer nécessaire d’adapter l’horaire de travail du demandeur (si ce n’est pas possible de changer celui de la personne mise en cause) afin qu’il ne soit plus en contact avec la personne mise en cause.

La loi vise dans cet alinéa 2 les modifications des conditions de travail qui ne vont pas jusqu’à exprimer une volonté de rompre. Les modifications exprimant une volonté de rompre (acte équipollent à rupture) sont déjà interdites par l’alinéa 1er prévoyant l’interdiction pour l’employeur de mettre fin à la relation de travail en représailles aux démarches du travailleur. Il appartient au pouvoir d’appréciation du juge de déterminer si on se trouve dans cette hypothèse.

Si le travailleur considère que la mesure prise par l’employeur est une mesure préjudiciable liée à sa demande, il appartiendra à l’employeur de prouver auprès du tribunal que la mesure était prise dans le cadre de son obligation visée à l’article 32*septies* et présentait un caractère proportionnel et raisonnable.

Un § 1er/1 est ajouté afin d’énumérer les travailleurs qui sont protégés par le § 1er.

Le 1° n’a changé que dans sa terminologie.

Notons cependant que les travailleurs qui introduisent une demande d’intervention psychosociale formelle pour des faits autres que du harcèlement ou de la violence ne se trouvent pas protégés contre le licenciement.

in de praktijk niet goed begrepen wordt. Aangezien de werkgever op grond van artikel 32*septies* maatregelen moet nemen om een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, moet hij de mogelijkheid hebben de arbeidsvoorwaarden van de werknemer die een klacht heeft ingediend te wijzigen, maar deze maatregel moet, zoals thans bepaald, proportioneel en redelijk zijn. Dit betekent dat de maatregel moet aangepast zijn aan de op te lossen situatie voor zover er geen andere mogelijk geschikte oplossingen bestaan die minder nadelig zijn voor de werknemer.

In de meeste gevallen zal de werkgever een maatregel treffen ten aanzien van de aangeklaagde. Maar in bepaalde gevallen zal de werkgever geen andere mogelijkheid hebben dan een maatregel te treffen ten aanzien van de verzoeker omdat dit de enige oplossing is voor het probleem. Het kan bijvoorbeeld noodzakelijk blijken de arbeidstijden van de verzoeker aan te passen (indien het niet mogelijk is deze van de aangeklaagde te wijzigen) zodat hij niet langer in contact komt met de aangeklaagde.

In dit tweede lid wordt de wijziging van de arbeidsvoorwaarden bedoeld die geen uitdrukking is van de wil om een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst. Wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden die wel die wil uitdrukken (handelingen die gelijkstaan met contractbreuk), worden reeds verboden bij het eerste lid dat de werkgever verbiedt een einde te maken aan de arbeidsovereenkomst als vergelding voor de stappen ondernomen door de werknemer. Het komt aan de beoordelingsbevoegdheid van de rechter toe om te oordelen of men zich in deze hypothese bevindt.

Wanneer de werknemer oordeelt dat de door de werkgever getroffen maatregel een nadelige maatregel is die verbonden is aan zijn verzoek, dient de werkgever voor de rechtbank het bewijs te leveren dat de maatregel die werd getroffen in het kader van de verplichting bedoeld in artikel 32*septies* een proportioneel en redelijk karakter heeft.

Er wordt een § 1/1 ingevoegd die een opsomming geeft van de werknemers beschermd door § 1.

Het 1° werd enkel op het vlak van de terminologie aangepast.

Hierbij moet gewezen worden op het feit dat werknemers die een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen voor andere feiten dan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk geen bescherming genieten tegen ontslag.

De même, les travailleurs qui demandent une intervention psychosociale informelle ne sont pas non plus protégés contre le licenciement. Et ce pour plusieurs raisons:

— La procédure informelle doit pouvoir se dérouler dans une totale confidentialité vis-à-vis de l'employeur si c'est la volonté du travailleur. L'essence même de cette procédure informelle est de permettre une résolution en dehors de la connaissance et de l'intervention de l'employeur (par le biais d'entretiens individuels avec la personne de confiance ou le conseiller en prévention, par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause). Ce qui n'est pas compatible avec la protection qui nécessite l'information de l'employeur sur la démarche entreprise et sur l'identité du travailleur.

— Seule la demande formelle met en demeure l'employeur de prendre ses responsabilités en prenant des mesures qui mettent fin aux comportements abusifs. L'employeur est donc directement visé par cette demande qui peut donner lieu à une saisie de l'inspection et des autorités judiciaires s'il ne prend pas de mesure ou prend des mesures inadéquates. La procédure informelle, quant à elle, vise uniquement à rétablir le dialogue entre les parties par le biais d'entretiens, d'intervention auprès d'un tiers ou d'un processus de conciliation.

— Si la phase informelle n'a pas donné de résultats, il est toujours possible pour le travailleur de passer dans la procédure formelle. Notons en outre qu'il n'est pas interdit pour un travailleur d'entamer un processus de conciliation avec la personne mise en cause après avoir déposé une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou harcèlement au travail. Le travailleur peut donc choisir la voie qui le protège contre le licenciement.

— A titre subsidiaire, il n'est pas raisonnable de protéger contre le licenciement toute personne qui utilise les services du conseiller en prévention et de la personne de confiance. Cela pourrait aboutir à des abus dans l'utilisation des procédures. Et ce, d'autant plus que ces procédures portent sur des matières fortement liées au vécu subjectif des individus.

— Enfin, la protection contre le licenciement pourrait avoir des conséquences négatives sur l'aspect conciliatoire de la phase informelle, sur la recherche d'un consensus dès lors qu'elle aurait pour effet de

Ook de werknemers die een informele psychosociale interventie vragen zijn niet beschermd tegen ontslag en dit om meerdere redenen:

— De informele procedure moet in volledige vertrouwelijkheid ten opzichte van de werkgever kunnen verlopen, indien dit de wens is van de werknemer. De essentie zelf van deze informele procedure bestaat er in een oplossing te bereiken zonder dat de werkgever hier weet van heeft of hierin tussenkomt. Dit gebeurt door middel van individuele gesprekken met de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur of door middel van een verzoening met de aangeklaagde. Deze werkwijze is niet verenigbaar met een bescherming die vereist dat de werkgever informatie krijgt over de stappen die gezet worden en over de identiteit van de werknemer.

— Alleen bij een formeel verzoek wordt de werkgever in gebreke gesteld om zijn verantwoordelijkheid op te nemen door maatregelen te treffen die een einde stellen aan het onrechtmatig gedrag. De werkgever zelf wordt dus rechtstreeks geviseerd door dit verzoek dat er toe kan leiden dat de inspectie en de gerechtelijke overheden worden gevat, indien hij geen maatregelen treft of onaangepaste maatregelen treft. De informele procedure, daarentegen, heeft enkel tot doel de dialoog tussen de partijen te herstellen door middel van gesprekken, door de interventie van een derde of door een bemiddelingsproces.

— Indien de informele fase niet geleid heeft tot resultaten, is het nog steeds mogelijk voor de werknemer om over te gaan naar de formele procedure. In dit verband moet bovendien opgemerkt worden dat het niet verboden is dat een werknemer een verzoeningsproces opstart met de aangeklaagde, nadat hij een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. De werknemer kan dus kiezen voor een weg waarbij hij wel beschermd is tegen ontslag.

— Subsidiair kan gesteld worden dat het niet redelijk is om elke persoon die gebruik maakt van de diensten van de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon te beschermen tegen ontslag. Dit zou kunnen leiden tot misbruiken bij het gebruik van de procedures. Dit is des te meer het geval nu deze procedures betrekking hebben op aangelegenheden die sterk verbonden zijn met de subjectieve beleving van individuen.

— Tenslotte zou de bescherming tegen ontslag negatieve gevolgen kunnen hebben voor het aspect van de informele fase dat betrekking heeft op een verzoening of op het zoeken naar een consensus, aangezien ze als

changer les perceptions des parties sur la personne du demandeur. La phase conciliatoire prendrait dès lors d'avantage un aspect conflictuel.

Il découle de ce qui précède que les procédures formelles et informelles diffèrent effectivement l'une de l'autre de sorte qu'il est justifié de prévoir une protection contre le licenciement pour l'une et pas pour l'autre. Ceci répond à la demande de justification du Conseil d'État.

Le 2° protège le travailleur qui a déposé plainte à l'inspection quand la procédure interne à l'entreprise n'a pas abouti ou faisait défaut. Le travailleur a toujours le droit de déposer plainte directement à l'inspection mais seuls sont protégés les travailleurs qui ont préalablement essayé d'utiliser la procédure interne à l'entreprise. Cette modification a pour objectif de diminuer les plaintes à l'inspection qui ont pour unique but de bénéficier de la protection contre le licenciement et de diminuer les plaintes multiples simultanées auprès de différents acteurs. Cela va de plus dans le sens des modifications de 2007: recadrer le rôle de l'inspection à la seconde ligne c'est-à-dire aux hypothèses où la procédure interne n'a pas fonctionné ou faisait défaut.

Ainsi, pour pouvoir bénéficier de la protection de l'article 32*tredecies*, la plainte déposée à l'inspection doit mentionner le cas de figure (a à d) dans lequel le travailleur se trouve. Si l'employeur arrive à prouver ultérieurement devant le tribunal qu'il avait effectivement désigné un conseiller en prévention spécialisé (a) ou avait mis en place une procédure interne et qu'elle était conforme au prescrit légal (b) avant le dépôt de la plainte, le travailleur n'aura pas droit à l'indemnité de protection. Le travailleur doit donc préalablement s'informer et utiliser la procédure interne (si elle est conforme à la législation). Par contre pour les deux autres hypothèses (c et d), il suffit que, *d'après le travailleur*, la procédure interne découlant de la demande d'intervention psychosociale formelle pour fait de violence ou de harcèlement n'ait pas donné de résultat positif (c) ou n'ait pas été appliquée légalement (d): dans ces deux cas, le travailleur a déjà tenté de résoudre la situation au moyen de la procédure interne. On protège ainsi le fait que le travailleur ose dénoncer ces situations devant une autorité même s'il s'avère ultérieurement qu'il se soit trompé.

effect zou hebben dat de perceptie die de partijen hebben over de persoon van de verzoeker zou veranderen. Deze verzoeningsfase zou aldus beladen worden met een conflictueel aspect.

Uit het voorgaande volgt dat de formele en de informele procedure daadwerkelijk van elkaar verschillen, zodat het gerechtvaardigd is in het ene geval te voorzien in een ontslagbescherming en in het andere geval niet. Dit voldoet aan de vraag van de Raad van State tot verantwoording van dit onderscheid.

Het 2° beschermt de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de inspectie omdat de interne procedure niet tot een oplossing heeft geleid of ontbreekt. De werknemer heeft altijd het recht om rechtstreeks bij de inspectie een klacht in te dienen maar alleen de werknemers die daarvóór geprobeerd hebben de interne procedure te gebruiken genieten de ontslagbescherming. Deze wijziging heeft tot doel het aantal klachten te verminderen die bij de inspectie worden ingediend met als enige doel de ontslagbescherming te genieten en het aantal meervoudige klachten te verminderen die gelijktijdig bij meerdere actoren worden ingediend. Dit sluit beter aan bij de wijzigingen die in 2007 werden doorgevoerd, met name de herdefiniëring van de rol van de inspectie als tweede lijn, namelijk wanneer de interne procedure niet gewerkt heeft of ontbreekt.

Om de bescherming van artikel 32*tredecies* te genieten, moet de klacht die bij de inspectie wordt ingediend melding maken van de situatie (a tot d) waarin de werknemer zich bevindt. Indien de werkgever er later in slaagt voor de rechtbank te bewijzen dat hij, vóór het indienen van de klacht, daadwerkelijk een preventieadviseur psychosociale aspecten heeft aangeduid (a) of dat er een interne procedure is voorzien en dat deze in overeenstemming is met de wetgeving (b), zal de werknemer geen recht hebben op de beschermingsvergoeding. De werknemer dient zich dus van tevoren te informeren en de interne procedure te gebruiken (indien ze in overeenstemming is met de wetgeving). Voor de twee andere hypothesen (c en d) volstaat het daarentegen dat *volgens de werknemer* het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk niet tot een positief resultaat heeft geleid (c) of dat deze procedure niet wettig werd toegepast (d): in deze twee gevallen heeft de werknemer reeds geprobeerd de situatie op te lossen door middel van de interne procedure. Op die manier beschermen we de werknemer die het aandurft deze situaties aan de kaak te stellen bij de inspectie zelfs wanneer later zou blijken dat hij zich vergist.

Le 3° vise les personnes qui ont déposé plainte à la police, au Ministère public ou auprès du juge d'instruction. Il répond à la recommandation III.B.2 de la Chambre des représentants.

Il est toujours possible pour un travailleur de déposer plainte directement devant ces autorités — l'accès à la justice ne pouvant pas être limité. Mais, comme ce qui est prévu pour les plaintes à l'inspection, seules les plaintes déposées en seconde ligne — c'est-à-dire les plaintes déposées alors que la procédure interne n'a pas donné de résultat ou ne pouvait pas être appliquée — feront courir la protection contre le licenciement.

Le principe de la protection limitée aux plaintes en seconde ligne est prévu ici afin d'éviter le dépôt de ces plaintes pénales, de diminuer l'engorgement des instances judiciaires (reconnue lors de l'évaluation et qui risquait encore de s'accroître vu la limitation prévue au point 2), alors qu'il est unanimement admis que l'utilisation de la procédure judiciaire pour ces problématiques n'est pas la voie la plus appropriée. Il a également pour objectif de limiter les plaintes multiples simultanées auprès de différents acteurs. Il a enfin pour avantage de faciliter le traitement interne à l'entreprise. En effet, ce traitement était rendu beaucoup plus difficile du fait de l'existence de la plainte au pénal (tant pour les parties en présence que pour le conseiller en prévention spécialisé dont le travail devenait alors davantage celui d'un auxiliaire des instances judiciaires).

Le point e) du 3° apporte cependant une nuance: lorsque le travailleur est victime de faits graves (par exemple, violence sévère, coups et blessures volontaires, attentat à la pudeur avec violence, viol, traitement inhumain, …), il est évident que la réponse négociée proposée par la procédure interne n'est pas appropriée pour ces situations qui requièrent directement l'intervention des autorités judiciaires. Dans ce cas, la protection commence à courir dès le dépôt de la plainte au pénal dans laquelle le travailleur constate que la procédure interne n'est pas appropriée vu la gravité des faits. Si le travailleur est licencié postérieurement au dépôt de cette plainte et qu'il réclame l'indemnité de protection devant le tribunal, ce sera *in fine* au tribunal de décider si la gravité des faits rendait la procédure interne inappropriée. S'il considère que la procédure interne était appropriée, le travailleur n'aura pas droit à l'indemnité de protection. Cette disposition favorisera l'utilisation de la procédure interne puisqu'elle exclut la protection

Het 3° heeft betrekking op de personen die een klacht hebben ingediend bij de politie, het Openbaar minister of de onderzoeksrechter. Dit komt tegemoet aan de aanbeveling III.B.2. van de Kamer van volksvertegenwoordigers.

Een werknemer heeft altijd de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij deze autoriteiten — de toegang tot justitie kan namelijk niet worden beperkt. Maar, zoals werd voorzien voor de klachten die bij de inspectie worden ingediend, brengen enkel die klachten die in tweede lijn worden ingediend — namelijk klachten die worden ingediend omdat de interne procedure niet tot een resultaat heeft geleid of niet kon worden toegepast — de ontslagbescherming met zich mee.

Het principe dat de bescherming beperkt is tot klachten die in tweede lijn worden ingediend, strekt er toe het indienen van strafklachten te vermijden en de overbelasting van de gerechtelijke instanties te verminderen (dit feit werd erkend tijdens de evaluatie en dreigde nog verder toe te nemen gelet op de beperking in punt 2) nu unaniem wordt aangenomen dat het gerechtelijk afhandelen van deze problemen niet de meest geschikte weg is. Het heeft ook tot doel het aantal meervoudige klachten te verminderen die gelijktijdig bij meerdere actoren worden ingediend. Ten slotte maakt het ook de interne behandeling binnen de onderneming gemakkelijker. Deze interne behandeling werd namelijk veel moeilijker gemaakt door het bestaan van de klacht voor het strafgerecht (zowel voor de betrokken partijen als voor de preventieadviseur psychosociale aspecten wiens werk veeleer het verlengde van de gerechtelijke instanties werd).

Punt e) van 3° voegt een nuance toe: wanneer de werknemer slachtoffer is van ernstige feiten (bijvoorbeeld zwaar geweld, opzettelijke slagen en verwondingen, aanranding van de eerbaarheid met geweld, verkrachting, onmenselijke behandeling, …) is het evident dat het antwoord dat de interne procedure kan bieden niet geschikt is voor deze situaties die het rechtstreekse optreden van de gerechtelijke instanties vereisen. In dit geval begint de bescherming te lopen vanaf het indienen van de strafrechtelijke klacht, waarin de werknemer vaststelt dat de interne procedure niet geschikt is, gelet op de ernst van de feiten. Indien de werknemer na het indienen van de klacht ontslagen wordt en hij de beschermingsvergoeding eist voor de rechtbank, komt het uiteindelijk aan de rechter toe om te oordelen of de ernst van de feiten er toe heeft geleid dat de interne procedure niet geschikt was. Indien hij oordeelt dat de interne procedure toch geschikt was, heeft de werknemer geen recht op de beschermingsvergoeding. Deze

liée à la plainte pénale si la procédure interne était envisageable.

Il faut insister sur le fait que ce point n'exclut pas de manière automatique le recours à la procédure interne. En effet, lorsque le travailleur dépose plainte directement auprès des instances judiciaires sans passer par la procédure interne parce qu'il considère qu'elle n'est pas appropriée vu la gravité des faits et que ces instances (et particulièrement les membres de l'auditorat du travail compétents pour ces dossiers) ne sont pas d'accord avec ce point de vue, il leur revient d'informer le travailleur sur les avantages de l'utilisation de la procédure interne. Le travailleur est alors encore libre d'utiliser la procédure interne: il peut demander une intervention psychosociale informelle (toujours possible même si une plainte a été déposée au pénal) ou introduire une demande d'intervention psychosociale formelle. Si le travailleur ne désire toujours pas utiliser la voie interne, le ministère public devra analyser la plainte avec le risque de devoir classer le dossier sans suite vu ses pouvoirs d'action limités pour établir les infractions dans le cadre de ces problématiques relationnelles en entreprise.

Conformément au § 6, il appartiendra à la police, au Ministère public, au juge d'instruction d'informer l'employeur de la protection du travailleur contre le licenciement dès lors que le travailleur atteste dans la plainte ne pas vouloir passer par la procédure interne vu la gravité des faits dont il a été l'objet. Cette information de l'employeur a lieu dès que cette condition de forme est respectée. Comme expliqué précédemment, cette information ne porte pas préjudice à la décision du juge saisi ultérieurement de la demande d'indemnité de protection.

Le 4° vise le travailleur qui intente une action en justice spécifiquement pour voir respecter les dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement au travail et le 5° vise les témoins.

Les dispositions du § 2 ont été adaptées en premier lieu aux modifications qui sont apportées au § 1er.

Le § 3 remplace les termes "avant les faits qui ont motivé la plainte" par "avant la rupture ou la modification". Il s'agit en effet de rétablir par la réintégration la situation professionnelle préalable à la rupture ou à la modification de la relation de travail et non celle préalable aux faits qui ont motivé la plainte. Cette précision de termes se trouve également au § 4. La modification

bepaling bevordert het gebruik van de interne procedure aangezien de strafrechtelijke klacht geen ontslagbescherming met zich meebrengt wanneer de toepassing van de interne procedure kon overwogen worden.

Er moet op gewezen worden dat dit punt niet automatisch de toepassing van de interne procedure uitsluit. Wanneer de werknemer rechtstreeks een klacht indient bij de gerechtelijke instanties zonder eerst beroep te doen op de interne procedure omdat hij oordeelt dat deze procedure gelet op de ernst van de feiten niet geschikt is en de gerechtelijke instanties (en in het bijzonder de arbeidsauditeur bevoegd voor deze dossiers) zijn het daarmee niet eens, is het hun taak de werknemer te informeren over de voordelen van de interne procedure. De werknemer is dan nog vrij om de interne procedure te gebruiken: hij kan om een informele psychosociale interventie verzoeken (steeds mogelijk zelfs wanneer er een klacht voor een strafrechtelijke instantie werd ingediend) of een verzoek tot formele psychosociale interventie indienen. Wanneer de werknemer nog steeds geen gebruik wenst te maken van de interne procedure, dient het Openbaar ministerie de klacht te onderzoeken met het risico dat de klacht zal geseponeerd worden, aangezien de actiemiddelen om in het kader van relationele problemen binnen de ondernemingen inbreuken vast te stellen beperkt zijn.

Overeenkomstig § 6 komt het toe aan de politie, het Openbaar ministerie of de onderzoeksrechter om de werkgever op de hoogte te brengen van de ontslagbescherming van de werknemer zodra deze werknemer in zijn klacht verklaart dat hij geen gebruik wenst te maken van de interne procedure omwille van de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest. De werkgever wordt geïnformeerd van zodra aan deze vormvereiste is voldaan. Zoals voorheen reeds uitgelegd, doet het informeren van de werkgever geen afbreuk aan de beslissing van de rechter die later wordt gevat om uitspraak te doen over de beschermingsvergoeding.

Het 4° heeft betrekking op de werknemer die een specifieke rechtsvordering instelt om de naleving van de beschermingsmaatregelen tegen grensoverschrijdend gedrag af te dwingen en punt 5° betreft de getuigen.

De bepalingen van § 2 werden aangepast aan de wijzigingen die in § 1 zijn aangebracht.

Paragraaf 3 vervangt de woorden "voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven" door "voor de beëindiging of de wijziging". Het doel van de reïntegratie bestaat er namelijk in de professionele situatie te herstellen zoals die bestond voor de beëindiging of wijziging van de arbeidsverhouding en niet zoals die bestond vóór de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven.

au § 4 des mots “la modification unilatérale des conditions de travail” par “la mesure prise par l’employeur” a pour but de s’adapter aux modifications du § 1er.

Le § 6 est modifié dans le but de clarifier la question du point de départ de la protection. Cette question, et plus particulièrement la notion “d’introduction”, suscitait des interprétations diverses par les cours et tribunaux.

En cas de demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement, la protection commence à courir à partir de la réception de la demande (et non de la date de son envoi) à la condition qu’elle ait été acceptée par le conseiller en prévention. Les modalités de cette réception sont précisées dans l’arrêté royal.

En effet, vu l’article 32/2, § 3, alinéa 1er du présent projet, le conseiller en prévention est en droit de refuser la demande qui ne contient manifestement pas de violence ou de harcèlement au travail. Ainsi, seul le travailleur qui a introduit une demande d’intervention qui est acceptée par le conseiller en prévention se verra protégé contre le licenciement. Cette disposition a pour objectif de limiter les demandes abusives déposées dans l’unique objectif d’obtenir la protection. L’information de l’employeur relative à la protection aura lieu, non plus immédiatement dès la réception de la demande, mais à partir du moment où la demande est acceptée. L’arrêté royal organisera les modalités d’acceptation de la demande. Une fois la demande acceptée, le point de départ de la protection commencera toutefois à courir rétroactivement à la date de réception du document de demande.

En cas de plainte à l’inspection ou auprès des autorités judiciaires, la protection commence à courir à partir de sa réception par son destinataire (date de l’audition, de la réception du fax, de l’accusé de réception, de la réception de l’envoi recommandé, …) à condition que la plainte réponde au § 1er/1.

Enfin, un 5ème alinéa est ajouté à ce § 6. Cet alinéa précise le point de départ de la protection contre le licenciement lorsqu’une action en justice est intentée. Il s’agit de la signification de la citation ou du dépôt de la

Deze termen werden ook in § 4 aangepast. De aanpassing in § 4 van de woorden “de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden” door “de door de werkgever getroffen maatregel” strekt er toe deze paragraaf aan te passen aan de wijzigingen in § 1.

§ 6 werd gewijzigd met als doel het vraagstuk rond het beginpunt van de bescherming op te lossen. Dit vraagstuk, en meer bepaald de notie “indiening”, leidde tot uiteenlopende interpretaties door de hoven en rechtbanken.

In het geval van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, begint de bescherming te lopen vanaf dat het verzoek in ontvangst wordt genomen (en niet vanaf de datum van verzending) van zodra het verzoek werd aanvaard door de preventieadviseur. De nadere regels betreffende de inontvangstneming worden verduidelijkt in het koninklijk besluit.

Artikel 32/2, § 3, eerste lid stelt immers dat de preventieadviseur het recht heeft de indiening van het verzoek te weigeren wanneer dit verzoek kennelijk geen betrekking heeft op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Bijgevolg zal de werknemer enkel de ontslagbescherming genieten wanneer zijn verzoek werd aanvaard door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Deze bepaling heeft tot doel het aantal onrechtmatige verzoeken te beperken die enkel worden ingediend met het oog op het bekomen van de ontslagbescherming. De werkgever zal dus niet onmiddellijk na de inontvangstneming van het verzoek op de hoogte worden gebracht van de ontslagbescherming maar pas wanneer het verzoek werd aanvaard. Het koninklijk besluit zal voorzien in de voorwaarden en de nadere regels betreffende de aanvaarding van het verzoek. Eenmaal het verzoek werd aanvaard, begint de ontslagbescherming niettemin op retroactieve wijze te lopen vanaf de datum waarop het verzoek in ontvangst werd genomen.

In het geval van een klacht bij de inspectie of bij de gerechtelijke instanties, begint de bescherming te lopen vanaf dat het verzoek in ontvangst wordt genomen door de bestemmeling (datum van het verhoor, van de ontvangst van de fax, van het bericht van ontvangst, van de ontvangst van de aangetekende zending, …) op voorwaarde dat de klacht voldoet aan de bepalingen van § 1/1.

Aan § 6 wordt tenslotte een vijfde lid toegevoegd. Dit lid verduidelijkt het beginpunt van de ontslagbescherming wanneer een rechtsvordering wordt ingesteld. Het gaat om het ogenblik van de betekening van

requête au greffe. Le travailleur doit prévenir lui-même son employeur du fait qu'il bénéficie de cette protection.

Cet article interdit le licenciement sauf pour des motifs étrangers, entre autre, à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail. Il appartiendra à l'employeur de prouver les motifs du licenciement (§ 2). Ces motifs peuvent consister en des fautes du travailleur (CT Liège, 10.02 2012, RG 36 265/09, inédit). Le fait que le travailleur fasse mention dans sa demande des reproches adressés par l'employeur suite à ses fautes n'empêche pas l'employeur de le licencier. Il lui appartiendra cependant de prouver l'existence de ces fautes.

Article 22

La section "Information et accès aux documents" ne pouvait plus être limitée aux seules procédures pour faits de violence et de harcèlement au travail puisque, dorénavant, les procédures visent l'ensemble des risques psychosociaux au travail.

Cette section est adaptée dans le présent projet aux nouvelles procédures directement accessibles au travailleur et à la nouvelle terminologie.

Le titre de la section a subi une petite modification: "information et accès aux documents" est remplacé par "communication d'informations et accès aux documents" car elle a pour unique objectif de définir les informations qui peuvent être transmises par les intervenants au regard d'autres dispositions légales (telles que l'article 458 du Code pénal relatif au secret professionnel, la législation relative à la publicité des actes administratifs, la législation relative à la protection de la vie privée).

Article 23

Cet article adapte l'article 32quaterdecies à la modification de terminologie en supprimant la référence à la plainte motivée.

Le travailleur recevra copie de sa demande d'intervention que celle-ci vise ou non des comportements abusifs.

de dagvaarding of het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. De werknemer moet zelf zijn werkgever op de hoogte brengen van het feit dat hij de ontslagbescherming geniet.

Dit artikel verbiedt het ontslag behalve om redenen die vreemd zijn aan, onder meer, het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het is aan de werkgever om de redenen voor het ontslag te bewijzen (§ 2). Deze redenen kunnen bestaan in fouten van de werknemer (Arbh. Luik, 10.02 2012, AR 36 265/09, onuitgegeven; Arbh. Antwerpen, 24.03 2010, AR 2008/AA/671, onuitgegeven). Het feit dat de werknemer in zijn verzoek melding maakt van verwijten vanwege de werkgever naar aanleiding van fouten van deze werknemer, verhindert de werkgever niet om hem te ontslaan. Het komt evenwel toe aan de werkgever om het bewijs te leveren van deze fouten.

Artikel 22

De afdeling "Informatie en toegang tot documenten" kon niet langer worden beperkt tot de procedures voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aangezien de procedures voortaan betrekking hebben op het geheel van de psychosociale risico's op het werk.

Deze afdeling werd aangepast aan de nieuwe procedures die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer en aan de nieuwe terminologie.

De titel van de afdeling onderging een kleine wijziging: "informatie en toegang tot documenten" werd vervangen door "mededeling van informatie en toegang tot documenten" omdat het enige doel van deze afdeling erin bestaat te bepalen welke informatie door de tussenkomende partijen mag meegedeeld worden rekening houdend met andere wettelijke bepalingen (zoals artikel 458 van het Strafwetboek met betrekking tot het beroepsgeheim, de wetgeving betreffende de openbaarheid van bestuur en de wetgeving betreffende de bescherming van het privéleven).

Artikel 23

Dit artikel past artikel 32quaterdecies aan de wijziging van de terminologie aan door de verwijzingen naar de met redenen omklede klacht te schrappen.

De werknemer ontvangt een kopie van zijn verzoek tot interventie ongeacht het feit of deze betrekking heeft op onrechtmatige gedragingen.

La rédaction de l'article 32quaterdecies était nécessaire pour pouvoir rédiger les exceptions de l'article 32*septiesdecies*, 2° et 3°.

Article 24

L'article 32*quinquiesdecies*, introduit par la loi du 10 janvier 2007, consacre la qualité de détenteur du secret professionnel à la personne de confiance (visée à l'article 32*sexies*, §§ 2, 2/1 et 2/2) et au conseiller en prévention (visé à l'article 32*sexies*, § 1er c'est-à-dire le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail) afin de favoriser la réussite de la procédure interne qui exige un rapport de confidentialité avec les travailleurs.

La loi devait cependant définir des exceptions à l'obligation du secret professionnel indispensables au bon déroulement des missions de ces intervenants.

Les présentes modifications adaptent ces exceptions aux nouvelles procédures et terminologies.

— Le 1° vise la procédure informelle qui, désormais, est ouverte à l'ensemble des situations présentant des risques psychosociaux. La recherche de solution par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause et l'intervention auprès d'un tiers exigent inévitablement que la personne de confiance ou que le conseiller en prévention spécialisé transmettent des informations qu'ils ont reçues dans la confidentialité à l'autre partie ou à des tiers. L'intervention auprès de l'employeur peut être rendue nécessaire pour mettre en œuvre la solution retenue par les parties. Dans ce cas aussi, des informations devront être transmises à un tiers, l'employeur, pour que l'accord puisse être concrétisé par ce dernier.

— Le point 2° décrit les informations qui sont transmises par le conseiller en prévention spécialisé par dérogation à son obligation au secret dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur, que cette demande porte ou non sur des faits de violence ou de harcèlement au travail.

Ainsi:

(a) Le conseiller en prévention communiquera l'identité du demandeur à l'employeur. Ce point avait été omis dans la version antérieure du texte. Une exception est introduite dans l'hypothèse où le conseiller en prévention considère que la demande a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif (article 32/2, § 3, al.2). Dans ce cas, il devra informer

Het herschrijven van artikel 32quaterdecies was noodzakelijk om de uitzonderingen in artikel 32*septiesdecies*, 2° en 3° te kunnen opstellen.

Artikel 24

Artikel 32*quinquiesdecies*, ingevoegd door de wet van 10 januari 2007, verstrekt de hoedanigheid van houder van het beroepsgeheim aan de vertrouwenspersoon (bedoeld bij artikel 32*sexies*, §§ 2, 2/1 en 2/2) en aan de preventieadviseur (bedoeld bij artikel 32*sexies*, § 1 namelijk de preventieadviseur psychosociale aspecten) met het oog op het bevorderen van de slaagkansen van de interne procedure die een vertrouwelijke verstandhouding met de werknemers vereist.

De wet dient evenwel uitzonderingen te bevatten op het beroepsgeheim met het oog op de goede uitvoering van de opdrachten van de tussenkomende partijen.

De volgende wijzigingen passen deze uitzonderingen aan de nieuwe procedures en terminologie aan:

— Het 1° betreft de informele procedure die voortaan kan toegepast worden ten aanzien van alle situaties waarin zich psychosociale risico's voordoen. Het zoeken naar een oplossing door middel van een verzoening met de aangeklaagde en de interventie bij een derde persoon vereisen onvermijdelijk dat de vertrouwenspersoon of preventieadviseur psychosociale aspecten informatie die zij in alle vertrouwelijkheid hebben ontvangen dienen mee te delen aan de andere partij of derden. De interventie bij de werkgever kan noodzakelijk zijn om de oplossing van de partijen uit te voeren. In dit geval zal de informatie ook moeten meegedeeld worden aan een derde, de werkgever, opdat het akkoord door deze laatste zou kunnen geconcretiseerd worden.

— Het 2° omschrijft de informatie die door de preventieadviseur psychosociale aspecten in afwijking van het beroepsgeheim kan meegedeeld worden in het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie, ongeacht het feit of dit verzoek betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Dit impliceert het volgende:

(a) De preventieadviseur zal de identiteit van de verzoeker meedelen aan de werkgever. Dit punt ontbrak in de vroegere versie van de tekst. Hierop werd een uitzondering voorzien wanneer de preventieadviseur oordeelt dat het verzoek betrekking heeft op risico's met een collectief karakter (artikel 32/2, § 3, derde lid). In dat geval dient hij de werkgever te informeren over de

l'employeur des risques collectifs découlant de la demande sans communiquer l'identité du travailleur qui a introduit la demande individuelle. Cela se justifie dès lors que le travailleur ne bénéficie pas de la protection. Par contre, si le conseiller en prévention doit proposer des mesures individuelles pour mettre fin à la situation précaire du travailleur (article 32/2, § 3, al. 5), il sera dans l'obligation de transmettre l'identité du travailleur à l'employeur pour que celui-ci puisse prendre les mesures nécessaire à son égard (voir point c).

(b) Lorsque le conseiller en prévention, en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 2, a considéré que la demande individuelle avait principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif:

— le conseiller en prévention transmet par écrit à l'employeur les risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande. L'employeur devra soumettre ces éléments à la concertation sociale avant de prendre une décision sur le suivi qu'il décide de donner à la demande sur le plan collectif.

— le conseiller en prévention va proposer des mesures individuelles à l'employeur en faisant état de la situation du travailleur si il considère que la demande nécessite quand-même de prendre des mesures individuelles pour limiter les dommages à l'intégrité du travailleur malgré le traitement collectif de la demande (article 32/2, § 3, alinéa 5).

(c) En dehors de la situation spécifique de la demande ayant principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, le conseiller en prévention rédige un avis contenant l'analyse de la situation de travail spécifique et des propositions de mesures collectives et individuelles. Cet avis contiendra dès lors inévitablement des informations en provenance des personnes entendues par le conseiller lors de son examen. Cet avis est avant tout destiné à éclairer l'employeur qui est responsable de la politique de prévention. Conformément à la recommandation I.B.5, cet avis sera également transmis à la personne de confiance qui est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle. Elle est ainsi informée des suites de la situation dans laquelle elle s'est impliquée et pourra s'enrichir de l'analyse de l'expert pour ses futures interventions. Le terme de "plainte motivée" est remplacé par "demande" conformément à la nouvelle terminologie.

collectieve risico's die voortvloeien uit het verzoek zonder daarbij de identiteit mee te delen van de werknemer die het individuele verzoek heeft ingediend. Dit wordt gerechtvaardigd door het feit dat de werknemer geen bescherming geniet. Wanneer de preventieadviseur daarentegen individuele maatregelen moet voorstellen om een einde te maken aan de precaire situatie van de werknemer (artikel 32/2, § 3, vijfde lid) zal hij verplicht zijn de identiteit van de werknemer mee te delen opdat de werkgever ten aanzien van deze werknemer de nodige maatregelen zou kunnen treffen.

(b) Wanneer de preventieadviseur, in toepassing van artikel 32/2, § 3, tweede lid, oordeelt dat het individueel verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's met een collectief karakter:

— verstrekt de preventieadviseur schriftelijk aan de werkgever de risico's met een collectief karakter die voortvloeien uit het verzoek. Deze elementen moeten door de werkgever onderworpen worden aan het sociaal overleg alvorens hij een beslissing neemt betreffende de gevolgen die hij op collectief vlak aan het verzoek zal geven.

— stelt de preventieadviseur individuele maatregelen voor aan de werkgever en legt hij de situatie van de werknemer uit wanneer hij meent dat de situatie waarin de werknemer zich bevindt, ondanks de collectieve behandeling van het verzoek, toch het treffen van individuele maatregelen noodzakelijk maakt met het oog op het beperken van de schade aan de integriteit van de werknemer (artikel 32/2, § 3, vijfde lid).

(c) Buiten de bijzondere situatie waarin er sprake is van een verzoek dat hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's met een collectief karakter, stelt de preventieadviseur een advies op dat een analyse van de specifieke arbeidssituatie en voorstellen voor collectieve en individuele maatregelen bevat. Dit advies zal ongetwijfeld informatie bevatten die afkomstig is van personen die tijdens het onderzoek werden gehoord door de preventieadviseur. Dit advies is in de eerste plaats bedoeld als een verduidelijking voor de werkgever die verantwoordelijk is voor het preventiebeleid. Overeenkomstig aanbeveling I.B.5, wordt het advies eveneens aan de vertrouwenspersoon bezorgd die op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen. De vertrouwenspersoon wordt ook op de hoogte gebracht van de gevolgen die worden gegeven aan de situatie waarbij hij betrokken was en waardoor hij zich bij zijn toekomstige interventies kan laten inspireren door de analyse van een expert. Het begrip "met redenen omklede klacht" werd vervangen door "verzoek" in overeenstemming met de nieuwe terminologie.

(d) Il devra communiquer par écrit au demandeur ainsi qu'à l'autre personne directement impliquée dans la problématique les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure. Il est important que ces personnes puissent avoir accès aux propositions de mesures de prévention et à leurs justifications qui concernent leur situation rendues par un professionnel. Cela leur permettra d'obtenir une vision plus objective de leur situation: les mesures de prévention apportant en principe des solutions pratiques et leurs justifications donnant des explications sur ce choix de mesures. Le conseiller en prévention devra adapter ses justifications aux personnes afin que cela leur facilite la compréhension et non que cela alimente davantage les antagonismes. Les mesures de prévention, par contre, seront celles reprises dans l'avis du conseiller en prévention. La transmission de ces éléments permet également de mettre un terme à d'éventuelles suspicions sur le contenu du rapport et de faciliter l'acceptation et la compréhension des mesures qui pourraient être prises ultérieurement par l'employeur. Seules les justifications nécessaires à cet objectif pourront être transmises par le conseiller en prévention. L'autre personne directement impliquée est la personne vis-à-vis de laquelle le demandeur vit une difficulté. Il peut dès lors s'agir d'une seule personne en cas de conflit interindividuel, de harcèlement ou de violence par exemple. Dans d'autre cas, comme les situations de conflit de groupe ou de phénomène de bouc émissaire par exemple, les personnes impliquées seront plus nombreuses.

(e) Le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection du travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, qui sont contenues dans l'avis visé au point c). Cette communication a pour objectif d'impliquer davantage le conseiller en prévention interne dans ce domaine du bien-être au travail. Ainsi il formera un pont entre le conseiller en prévention spécialisé externe et l'employeur, ce qui fait partie de son rôle de coordinateur, lorsque l'employeur fait appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail. Ceci répond à la recommandation I.d.b.5 du Parlement. Le conseiller en prévention devra cependant uniquement transmettre les justifications des mesures qui permettront au conseiller en prévention du service interne d'exercer ces missions de coordination.

(d) Hij dient schriftelijk, aan de verzoeker en aan de andere persoon die rechtstreeks bij het probleem betrokken is, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie mee te delen, evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden. Het is belangrijk dat deze personen toegang kunnen hebben tot de voorstellen van preventiemaatregelen en de verantwoording ervan die betrekking hebben op hun situatie en die werden gedaan door een expert. Dat zal het mogelijk maken dat ze een meer objectieve kijk krijgen op hun de situatie. De preventiemaatregelen reiken immers praktische oplossingen aan en de verantwoording ervan geeft uitleg over de keuze van de maatregelen. De preventieadviseur zal de verantwoording moeten aanpassen aan de personen zodat het gemakkelijker wordt om de situatie te begrijpen en dit er niet toe leidt de tegenstellingen nog te vergroten. De mededeling van deze elementen laat ook toe een einde te maken aan de eventuele achterdocht ten aanzien van de inhoud van het advies en bevordert de aanvaarding van en het begrip voor de maatregelen die later zouden kunnen genomen worden door de werkgever. Alleen de verantwoording die noodzakelijk is om deze doelstelling te bereiken zal mogen meegedeeld worden door de preventieadviseur. De andere persoon die rechtstreeks betrokken is bij het probleem, is diegene waarmee de verzoeker in conflict is. Het kan daarbij gaan om een enkele persoon wanneer er bijvoorbeeld sprake is van een interindividueel conflict, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag of geweld. In andere gevallen, zoals bijvoorbeeld groepsconflicten of het fenomeen van de zondebok, is er sprake van meerdere betrokken personen.

(e) De preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst bezorgt aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk**,** op schriftelijke wijze, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die zijn opgenomen in zijn advies. Deze mededeling heeft tot doel de interne preventieadviseur beter te betrekken bij dit domein van het welzijn op het werk. Aldus zal hij een brug vormen tussen de externe preventieadviseur psychosociale aspecten en de werkgever, wat past in zijn coördinerende rol die hem is toegewezen, wanneer een werkgever een beroep doet op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Dit komt tegemoet aan de aanbeveling I.d.b.5 van het Parlement. De preventieadviseur dient evenwel enkel de verantwoording van die maatregelen mee te delen die het mogelijk maken voor de preventieadviseur van de interne dienst om zijn coördinatieopdrachten uit te voeren.

Lorsque le travailleur introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, les exceptions au secret professionnel du conseiller en prévention spécialisé sont celles décrites au point 2° auxquelles s'ajoutent celles du point 3°.

Ces ajouts tiennent compte des particularités de la procédure pour faits de violence ou de harcèlement au travail dans laquelle une personne est mise en cause et dans laquelle des témoins sont entendus:

(a) L'employeur doit être informé de l'identité des témoins qui bénéficient de la protection contre les représailles. Ce point avait été omis dans la version antérieure du texte.

(b) La personne mise en cause doit savoir quels sont les faits qui lui sont reprochés afin de pouvoir donner au conseiller en prévention tous les éléments qui lui permettront de faire une analyse impartiale de la situation.

(c) Suite à la recommandation I.D.b.3, la législation oblige l'employeur à prendre des mesures conservatoires pour les faits graves avant d'avoir reçu le rapport final du conseiller en prévention (voir la modification de l'article 32*septies* introduite par l'article 17). Pour ce faire le conseiller en prévention devra prévenir l'employeur de la gravité des faits et donner des propositions de mesures conservatoires à l'employeur. La décision finale quant à la prise de ces mesures appartient à l'employeur. Dans le cadre de ces propositions de mesures conservatoires, le conseiller en prévention va porter à la connaissance d'un tiers, à savoir l'employeur, des informations qu'il a obtenues dans le cadre de sa fonction. Il s'agit donc d'une exception à son obligation au secret.

(d) L'exception contenue au point d se trouvait déjà dans la version précédente de l'article 32*quinquiesdecies*. Seuls les termes de "plainte motivée" ont été remplacés par "demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail".

(e) Le point e a pour objectif de donner accès au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes à l'avis du conseiller en prévention rendu suite à une demande d'intervention psychosociale qui a trait à une problématique de comportement abusif discriminatoire. Cet accès a un double objectif. Tout d'abord permettre au Centre ou à l'Institut d'exercer leur mission de médiation plus efficacement: grâce à l'avis, ils vont

Wanneer de werknemer een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk indient, zijn de uitzonderingen op het beroepsgeheim van de preventieadviseur psychosociale aspecten de uitzonderingen bepaald bij punt 2° aangevuld met deze bepaald bij punt 3°.

Deze aanvulling houdt rekening met de bijzonderheden van de procedure voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk waarbij een persoon aangeklaagd wordt en getuigen worden gehoord:

(a) De werkgever dient op de hoogte te worden gesteld van de identiteit van de getuigen die de bescherming tegen represailles genieten. Dit punt ontbrak in de vroegere versie van de tekst.

(b) De aangeklaagde moet weten welke feiten hem ten laste worden gelegd zodat hij de preventieadviseur alle elementen kan verstrekken die hem zullen toelaten een onpartijdige analyse van de situatie te maken.

(c) Ten gevolge van de aanbeveling I.D.b.3. legt de wetgeving aan de werkgever de verplichting op om bij ernstige feiten bewarende maatregelen te treffen vóór hij het definitief advies van de preventieadviseur heeft ontvangen (zie de wijziging van artikel 32*septies* ingevoerd door artikel 17). Hiertoe dient de preventieadviseur de werkgever op de hoogte te brengen van de ernst van de feiten en hem bewarende maatregelen voor te stellen. De definitieve beslissing aangaande het treffen van deze maatregelen berust bij de werkgever. De preventieadviseur zal, in het kader van zijn voorstellen voor bewarende maatregelen, de informatie die hij bij de uitoefening van zijn functie heeft ontvangen, meedelen aan een derde namelijk de werkgever. Het gaat dus om een uitzondering op zijn verplichting tot beroepsgeheim.

(d) De uitzondering opgenomen in punt d kwam reeds voor in de vorige versie van artikel 32*quinquiesdecies*. Enkel het begrip "met redenen omklede klacht" werd vervangen door "verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk".

(e) Punt e geeft aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen toegang tot het advies van de preventieadviseur over een verzoek tot psychosociale interventie dat betrekking heeft op een problematiek van onrechtmatig gedrag met een discriminatoir karakter. Deze toegang heeft een dubbel doel. In eerste instantie wordt het mogelijk dat het Centrum of het Instituut hun bemiddelingsopdracht doeltreffender

pouvoir se forger une opinion sur la situation de façon plus objective que les seuls dires du travailleur et évaluer les possibilités d'intervention auprès de l'employeur. Ensuite, cette communication aide le Centre et l'Institut à répondre à leur mission de monitoring. Le Centre et l'Institut introduiront cette demande par écrit auprès du conseiller en prévention et lui transmettront à cette occasion l'accord du travailleur sur cette communication. Cet avis du conseiller en prévention spécialisé doit rester exclusivement dans les mains du Centre ou de l'Institut et ne peut en aucun cas être transmis au travailleur. Le travailleur aura reçu quant à lui des éléments de l'avis par ce conseiller en prévention. Les collaborateurs de ces institutions ne peuvent utiliser l'avis à d'autres fins que celles que la législation leur assigne.

Le point 4° vise l'accessibilité du dossier individuel à l'inspection. Le changement important apporté à cet article concerne les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention spécialisé. Il répond à la recommandation III.A.3.b de la Chambre des représentants. La loi du 10 janvier 2007 avait exclu l'accessibilité de ces déclarations à l'inspection afin de ne pas mettre en péril la récolte de témoignages dans la procédure interne. En effet, l'inspection aurait pu alors transmettre ces témoignages à l'auditorat du travail et ces déclarations auraient été accessibles à l'ensemble des parties en cas de procès pénal. Cela pouvait avoir une influence négative sur la procédure interne puisque les personnes auraient pu avoir des réticences à témoigner en interne par crainte que leur témoignage soit connu de tous en cas de poursuites ultérieures devant le juge pénal. On constate cependant que la non accessibilité des déclarations rend plus difficile l'exécution des missions de l'inspection, en particulier la mission du contrôle de l'impartialité et de l'indépendance du conseiller en prévention spécialisé. Le contrôle de l'indépendance du conseiller en prévention est particulièrement important dans le cadre de ces dossiers qui ont trait à des difficultés relationnelles dans lesquelles l'employeur, client du service externe de prévention et de protection au travail ou employeur du conseiller en prévention spécialisé interne, est parfois directement impliqué. L'accès aux déclarations permet également à l'inspection d'évaluer les propositions de mesures faites par le conseiller en prévention afin d'apprécier si elle peut les imposer à l'employeur ou si d'autres seraient plus pertinentes. Une solution intermédiaire est dès lors proposée dans le présent projet, à savoir: donner un accès aux déclarations à l'inspection

uitoefenen: dank zij dit advies kunnen zij zich op een meer objectieve manier een mening vormen over de situatie dan wanneer zij zich enkel baseren op wat de werknemer hen vertelt en kunnen zij zo de mogelijkheid om tussen te komen bij de werkgever evalueren. Vervolgens, helpt deze mededeling het Centrum of het Instituut bij het vervullen van hun monitoringopdrachten. Het Centrum en het Instituut zullen deze vraag schriftelijk indienen bij de preventieadviseur en zullen hem tegelijkertijd het akkoord van de werknemer over deze communicatie bezorgen. Dit advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten moet exclusief in handen blijven van het Centrum of het Instituut en mag in geen geval aan de werknemer worden bezorgd. De werknemer zal op zijn beurt elementen van het advies van deze preventieadviseur ontvangen hebben. De medewerkers van deze instellingen mogen het advies niet aanwenden voor andere doelstellingen dan deze die de wetgeving hen heeft toebedeeld.

Punt 4° heeft betrekking op de toegang van de inspectie tot het individueel dossier. De belangrijkste wijziging van dit artikel betreft de verklaringen van de personen gehoord door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Dit komt tegemoet aan aanbeveling III.A.3.b van de Kamer van volksvertegenwoordigers. De wet van 10 januari 2007 had de toegang van de inspectie tot de verklaringen uitgesloten om het verzamelen van getuigenissen tijdens de interne procedure niet in gevaar te brengen. De inspectie kon deze verklaringen namelijk doorspelen aan het arbeidsauditoraat waardoor ze in geval van een strafprocedure toegankelijk werden voor alle partijen. Dit kon een negatieve invloed hebben op de interne procedure aangezien personen terughoudend konden zijn om te getuigen uit vrees dat hun getuigenis aan iedereen zou bekend gemaakt worden in geval van een latere vervolging voor de strafrechter. Evenwel stelt men vast dat de inspectie haar opdrachten moeilijker kan uitvoeren door het niet toegankelijk zijn van de verklaringen, in het bijzonder wat betreft het controleren van de onpartijdigheid en de onafhankelijkheid van de preventieadviseur psychosociale aspecten. Het controleren van de onafhankelijkheid van de preventieadviseur is bijzonder belangrijk in dossiers die betrekking hebben op relationele problemen waarbij de werkgever, klant bij de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk of werkgever van de interne preventieadviseur psychosociale aspecten, soms rechtstreeks betrokken is. De toegang tot de verklaringen laat de inspectie eveneens toe de door de preventieadviseur voorgestelde maatregelen te evalueren en te oordelen of deze aan de werkgever kunnen opgelegd worden dan wel of andere meer relevant zijn. Bijgevolg werd een tussenoplossing opgenomen in dit ontwerp: de inspectie toegang geven

et conditionner l'accès des déclarations à l'auditorat à l'accord écrit des personnes entendues (voir point 5° et l'article 32*vicies*).

Le point 5° vise l'accessibilité au ministère public du dossier individuel tenu par le conseiller en prévention. Il répond à la recommandation III.B.1 de la Chambre des représentants. Il ressort de l'évaluation que l'accès au seul avis du conseiller en prévention n'est pas suffisant pour le Ministère public qui a besoin de davantage d'éléments pour rechercher les preuves des infractions. C'est pourquoi le ministère public a désormais accès aux déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention. Cet accès est cependant conditionné au consentement écrit de ces personnes dans leurs déclarations. Pour une explication de cette restriction, il est renvoyé au commentaire du point 4°.

Le point 6° a pour but de clarifier le fait que le conseiller en prévention spécialisé et la personne de confiance peuvent échanger des informations utiles sur un travailleur avec le conseiller en prévention-médecin du travail, moyennant l'accord écrit du travailleur. En effet, il est ressorti de l'évaluation de la législation que les conseillers en prévention étaient mal à l'aise sur la question de savoir quelles informations ils pouvaient communiquer entre eux, vu le secret professionnel et le secret médical. Les recommandations du Parlement (point I.D.b.10) vont également dans le sens de promouvoir un échange d'informations utiles entre les parties, étant donné qu'ils sont tous les trois confrontés aux risques psychosociaux dans leur pratique professionnelle. Cet échange peut avoir un avantage non seulement au niveau individuel étant donné que le médecin du travail, le conseiller en prévention et la personne de confiance interviennent à ce niveau (l'un dans le cadre des examens médicaux, les deux autres dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale) mais aussi au niveau collectif car les médecins du travail sont en possession de données pouvant alimenter l'analyse des risques psychosociale et l'évaluation des mesures de prévention. Il est important de souligner qu'il s'agit ici de clarifier une possibilité qu'ont ces différents acteurs de communiquer (et non une obligation) qui doit toujours s'envisager dans l'intérêt du travailleur et avec son autorisation écrite. Cette autorisation écrite est indispensable étant donné que le médecin du travail n'a pas le même rôle au sein de l'entreprise que le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance puisqu'il intervient au niveau de la surveillance de la santé. Le travailleur doit avoir la possibilité de refuser non seulement que des informations relatives à sa demande d'intervention soient transmises au médecin de travail qui est en mesure de rendre une décision d'aptitude ou

tot de verklaringen en de toegang voor het auditoraat laten afhangen van de schriftelijke toestemming van de gehoorde personen (zie punt 5° en artikel 32*vicies*).

Punt 5° betreft de toegang van het Openbaar ministerie tot het individueel dossier dat door de preventieadviseur wordt bijgehouden, en voldoet aan aanbeveling III.B.1 van de Kamer van volksvertegenwoordigers. Uit de evaluatie blijkt dat enkel en alleen de toegang tot het advies van de preventieadviseur niet volstaat aangezien het Openbaar ministerie eerder op zoek is naar elementen om de inbreuken te bewijzen. Daarom heeft het Openbaar ministerie voortaan toegang tot de verklaringen van personen die werden gehoord door de preventieadviseur. Deze toegang is evenwel onderworpen aan de voorwaarde dat deze personen in hun verklaring hiermee schriftelijk instemmen. Voor een nadere uitleg over deze beperking, verwijzen wij naar de commentaar bij punt 4°.

Punt 6° verduidelijkt het feit dat de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon nuttige informatie in verband met een werknemer kunnen uitwisselen met de preventieadviseurarbeidsgeneesheer, mits het schriftelijk akkoord van de werknemer. Uit de evaluatie van de wetgeving is immers gebleken dat de preventieadviseurs zich niet goed voelden bij de vraag welke informatie zij onderling mogen uitwisselen, gelet op het beroepsgeheim en het medisch geheim. Ook de aanbevelingen van het Parlement (punt I.D.b.10) stellen het bevorderen van een informatie-uitwisseling tussen de partijen voor als oplossing voor het probleem omdat zij alle drie in hun professionele leven geconfronteerd worden met psychosociale risico's. Deze uitwisseling heeft niet alleen een voordeel op het individuele niveau omdat de arbeidsgeneesheer, de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon op dit niveau tussenkomen (respectievelijk in het kader van de medische onderzoeken en in het kader van het verzoek tot psychosociale interventie) maar ook op het collectieve niveau aangezien de arbeidsgeneesheren over gegevens beschikken die de psychosociale risicoanalyse en de evaluatie van de preventiemaatregelen kunnen voeden. Het is belangrijk te onderstrepen dat het hier gaat om de verduidelijking van een mogelijkheid (en geen verplichting) tot communicatie die deze verschillende actoren hebben en die steeds in het belang van de werknemer en mits zijn schriftelijke toestemming dient te gebeuren. Deze schriftelijke toestemming is noodzakelijk omdat de arbeidsgeneesheer tussenkomt op het niveau van het gezondheidstoezicht en binnen de onderneming dus niet dezelfde rol heeft als de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon. De werknemer moet niet alleen kunnen weigeren dat informatie in verband met zijn verzoek tot interventie wordt overgemaakt aan de

d'inaptitude mais aussi que des informations relatives à son état de santé soient transmises au conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Le point 7° règle quant à lui les relations entre le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance. Ici, la volonté du législateur est vraiment d'encourager les échanges entre eux étant donné qu'ils sont tous deux des intervenants dans la prévention des risques psychosociaux au travail et qu'une bonne collaboration ne peut qu'être bénéfique pour une meilleure compréhension et un meilleur traitement des situations.

Article 25

Le premier alinéa de l'article 32*sexiesdecies* détermine les personnes auxquelles l'employeur doit transmettre une copie de l'avis du conseiller en prévention. Il s'agit ici d'une énumération limitative. Il n'est par conséquent pas permis à l'employeur de fournir une copie de l'avis du conseiller en prévention à une personne en dehors de ces deux cas.

Les deux hypothèses sont identiques à celles prévues dans la version antérieure du texte:

— La première vise le cas du travailleur vis-à-vis duquel l'employeur envisage de prendre des mesures qui modifient ses conditions de travail. Ne modifie pas ses conditions de travail, par exemple, le fait d'imposer au travailleur de suivre une formation. Le changement de lieu de travail ou de fonction constitue par contre une modification des conditions de travail.

— La deuxième vise le cas où une des personnes impliquée dans la demande d'intervention envisage d'agir en justice:

a) Il peut s'agir du travailleur qui a déposé la demande d'intervention psychosociale formelle. Le terme "personne" est utilisé pour prendre en compte également le travailleur qui, depuis lors, a démissionné ou a été licencié et qui n'a donc plus le statut de "travailleur".

a) Il peut aussi s'agir de la personne mise en cause dans cette demande qui envisagerait d'agir en justice, par exemple, pour faire valoir ses droits à la réparation du dommage qu'elle estimerait avoir subi du fait de l'introduction de la demande.

arbeidsgeneesheer die bevoegd is om te beslissen over de geschiktheid of ongeschiktheid van de werknemer, maar ook dat informatie over zijn gezondheidstoestand wordt overgemaakt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Punt 7° regelt de relatie tussen de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon. De bedoeling van de wetgever bestaat erin de informatieuitwisseling tussen beiden aan te moedigen aangezien ze allebei tussenkomen bij de preventie van psychosociale risico's op het werk. Bovendien is een goede samenwerking gunstig voor een beter begrip en een betere behandeling van de situaties.

Artikel 25

Het eerste lid van artikel 32*sexiesdecies* bepaalt aan welke personen de werkgever een afschrift van het advies van de preventieadviseur dient over te maken. Het gaat hier om een limitatieve opsomming. Het is de werkgever bijgevolg niet toegestaan buiten deze twee gevallen aan iemand een afschrift van het advies van de preventieadviseur te bezorgen.

De twee hypothesen zijn identiek aan diegene die in de voorafgaande versie van de tekst waren opgenomen:

— De eerste hypothese heeft betrekking op de werknemer ten aanzien van wie de werkgever overweegt maatregelen te nemen die zijn arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen. Het feit dat men de werknemer verplicht een opleiding te volgen, kan niet beschouwd worden als een wijziging van de arbeidsvoorwaarden. Een wijziging van de arbeidsplaats of functie is daarentegen wel een wijziging van de arbeidsvoorwaarden.

— De tweede hypothese heeft betrekking op het geval waarin één van de personen die bij het verzoek tot interventie zijn betrokken, overweegt een rechtsvordering in te stellen:

a) Het kan daarbij gaan om de werknemer die het verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend. Het begrip "persoon" omvat evenwel ook de werknemer die na het indienen van het verzoek ontslag heeft genomen of ontslagen werd en bijgevolg niet langer het statuut van "werknemer" heeft.

a) Het kan daarnaast ook gaan om de in het verzoek vermelde aangeklaagde die overweegt een rechtsvordering in te stellen. Hij kan dit bijvoorbeeld doen om herstel van de schade te eisen die hij meent te hebben geleden ten gevolge van de indiening van het verzoek.

De plus, une limite n'est plus prévue à l'égard des parties du rapport pour lesquelles une copie doit être transmise. Cela signifie que les personnes qui relèvent de l'application de cet article peuvent recevoir l'avis complet, y compris les propositions de mesures visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail.

L'alinéa 2 traite de la transmission des éléments de l'avis par l'employeur aux membres de la ligne hiérarchique du demandeur. Vu le caractère personnel des informations contenues dans l'avis du conseiller en prévention, il a semblé utile de fixer des limites à l'employeur dans cette transmission. Il transmettra les éléments de l'avis aux membres de la ligne hiérarchique du demandeur s'il l'estime nécessaire à la mise en œuvre des mesures à prendre dans la situation spécifique. Il pourrait en effet être utile d'informer le supérieur hiérarchique du travailleur sur les conclusions de l'analyse afin de le conscientiser à ces problématiques dans le cadre de ses missions de management et pour l'impliquer dans la réflexion à mener avec l'employeur sur les mesures appropriées à mettre en œuvre. Seuls les éléments de l'avis nécessaire à la réalisation de cet objectif pourront être transmis par l'employeur.

Le troisième alinéa de l'article 32*sexiesdecies* met fin aux problèmes qui découlent de la publicité de l'administration à l'égard des documents qui sont rédigés dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle.

La publicité de l'administration concerne l'obligation juridique qui repose sur l'administration de mettre à la disposition de tout un chacun les documents ou les informations dont elle dispose. C'est un droit fondamental et il est reconnu par l'article 32 de la Constitution. Des limitations à ce droit sont possibles pour autant qu'elles soient imposées par le législateur formel.

Pour l'application de la législation sur la publicité, il est requis qu'il s'agisse d'un document administratif en la possession de l'administration. Les éléments du dossier individuel de demande relèvent du champ d'application de la législation sur la publicité. Le rapport du conseiller en prévention peut être considéré comme un document administratif de nature personnelle au sens de la législation sur la publicité. La personne qui demande l'accès à un tel document doit disposer de l'intérêt requis.

À l'égard des documents qui sont rédigés dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale

Er is bovendien niet langer een beperking voorzien ten aanzien van de delen van het verslag waarvan een afschrift moet overgemaakt worden. Dit betekent dat de personen die onder de toepassing van dit artikel vallen een afschrift kunnen krijgen van het volledige advies met inbegrip van de voorstellen voor maatregelen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen.

Het tweede lid behandelt de mededeling van de elementen van het advies die door de werkgever aan de leden van de hiërarchische lijn van de verzoeker worden bezorgd. Gelet op het persoonlijk karakter van de informatie in het advies van de preventieadviseur, leek het nuttig de grenzen te bepalen waarbinnen de werkgever deze elementen mag meedelen. De werkgever zal de elementen van het advies meedelen aan de leden van de hiërarchische lijn van de verzoeker, indien hij dit noodzakelijk acht voor de toepassing van de preventiemaatregelen in het specifieke geval. Het zou inderdaad nuttig kunnen zijn om de hiërarchische meerdere van de werknemer te informeren over de conclusies van de analyse teneinde hem bewust te maken van deze problematiek in het kader van zijn managementsopdrachten en om hem te betrekken bij de reflectie die de werkgever moet hebben over de passende maatregelen die moeten toegepast worden.

Door middel van het derde lid van artikel 32*sexiesdecies* wordt een einde gesteld aan de problemen die voortvloeien uit de openbaarheid van bestuur ten aanzien van documenten die in het kader van een formele psychosociale interventie worden opgesteld.

De openbaarheid van bestuur heeft betrekking op de juridische verplichting die op het bestuur rust om documenten of informatie waarover het beschikt, ter beschikking te stellen van eenieder. Het is een fundamenteel recht en wordt erkend door artikel 32 van de Grondwet. Beperkingen op dit recht zijn mogelijk voor zover ze door de formele wetgever zijn opgelegd.

Voor de toepassing van de openbaarheidswetgeving is vereist dat het gaat om een bestuursdocument dat in het bezit is van een administratieve overheid. De elementen van het individueel dossier van het verzoek vallen onder het toepassingsgebied van de openbaarheidswetgeving. Het verslag van de preventieadviseur kan beschouwd worden als een bestuursdocument van persoonlijke aard in de zin van de openbaarheidswetgeving. De persoon die toegang verzoekt tot een dergelijk document dient over het vereiste belang te beschikken.

Ten aanzien van de documenten die in het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie

formelle, la publicité de l'administration peut poser deux types de problèmes:

1. Quand un employeur est également une administration au sens de la législation sur la publicité.

L'employeur est tenu, conformément à l'alinéa 1er de l'article 32*sexiesdecies*, de fournir une copie à certaines personnes de l'avis du conseiller en prévention. Dans la pratique, il est toutefois constaté que l'employeur refuse, dans certains cas, de transmettre cette copie. Dans le cas où la personne qui requiert cette copie est occupée auprès d'une administration, cette personne peut demander, sur la base de la publicité de l'administration, accès à l'avis du conseiller en prévention qui est en possession de son employeur, c-à-d l'administration. De plus, des tiers qui sont mis en cause et qui disposent de l'intérêt requis, peuvent aussi demander l'accès à l'avis du conseiller en prévention via la publicité de l'administration.

2. A l'égard des documents qui sont en la possession des fonctionnaires chargés de la surveillance.

Conformément à l'article 32*quinquiesdecies*, deuxième alinéa, 4°, le dossier individuel doit être tenu à la disposition des fonctionnaires chargés de la surveillance. Ces derniers sont souvent contactés par des personnes (tant plaignants que personnes mises en cause) demandant si les fonctionnaires concernés peuvent transmettre, sur la base de la publicité de l'administration, l'avis du conseiller en prévention, car l'employeur refuse de le faire. En outre, il existe également la possibilité que l'on puisse avoir accès, via la publicité de l'administration, à d'autres éléments qui font partie du dossier individuel.

L'exclusion de la publicité de l'administration dans ces deux cas a pour objectif de garantir le droit fondamental des citoyens à la vie privée. Le dossier individuel et l'avis du conseiller en prévention comportent souvent des informations confidentielles, empreintes d'émotions et fortement liées à la personne. Leur publicité à toute personne qui peut démontrer un intérêt représente une atteinte à la vie privée des personnes concernées par ces documents.

De plus, dans son avis n° 22/2006 du 12 juillet 2006, la Commission de la protection de la vie privée a limité l'accès à certains documents en vue de protéger la vie privée des personnes qui y sont mentionnées. Ce raisonnement peut être étendu au domaine de la publicité de l'administration et servir de justification pour l'exclusion de cette publicité.

worden opgesteld, kan de openbaarheid van bestuur tot twee soorten problemen leiden:

1. Wanneer de werkgever tevens een administratieve overheid is in de zin van de openbaarheidswetgeving.

De werkgever is er overeenkomstig het eerste lid van artikel 32*sexiesdecies* toe gehouden aan bepaalde personen een afschrift te bezorgen van het advies van de preventieadviseur. In de praktijk wordt echter vastgesteld dat de werkgever in sommige gevallen weigert dit afschrift over te maken. In het geval waarin de persoon die om het afschrift verzoekt tewerkgesteld is bij een administratieve overheid, kan deze persoon op basis van de openbaarheid van bestuur toegang vragen tot het advies van de preventieadviseur dat in het bezit is van zijn werkgever, dus de administratieve overheid. Bovendien kunnen ook derden die aangeklaagde zijn en die over het vereiste belang beschikken toegang vragen tot het advies van de preventieadviseur via de openbaarheid van bestuur.

2. Ten aanzien van de documenten die in het bezit zijn van de met het toezicht belaste ambtenaren.

Overeenkomstig artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 4° dient het individueel dossier ter beschikking gehouden te worden van de met het toezicht belaste ambtenaren. De met het toezicht belaste ambtenaren worden vaak gecontacteerd door personen (zowel klagers als aangeklaagden) met de vraag of de betrokken ambtenaren op basis van de openbaarheid van bestuur het advies van de preventieadviseur kunnen overmaken omdat de werkgever dit weigert te doen. Bovendien bestaat ook de mogelijkheid dat men via de openbaarheid van bestuur toegang kan krijgen tot de andere elementen die deel uitmaken van het individueel dossier.

Het uitsluiten van de openbaarheid van bestuur in deze twee gevallen heeft tot doel het fundamenteel recht van de burgers op privacy te vrijwaren. Het individueel dossier en het advies van de preventieadviseur omvatten vaak vertrouwelijke, emotioneel gekleurde en sterk persoonsgebonden informatie. De openbaarmaking ervan aan elkeen die een belang kan aantonen, betekent een aantasting van de privacy van de personen op wie deze documenten betrekking hebben.

Bovendien heeft de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in haar advies nr. 22/2006 van 12 juli 2006 de toegang tot bepaalde documenten beperkt ter bescherming van de privacy van de personen die erin vermeld worden. Deze redenering kan evenzeer worden doorgetrokken naar het domein van de openbaarheid van bestuur en als verantwoording dienen voor de uitsluiting van deze openbaarheid.

Enfin, la réussite de la procédure s'obtient en limitant l'accès aux documents qui sont rédigés dans le cadre de cette procédure. La publicité est en effet un frein à ce que toutes les parties concernées et les intervenants communiquent ouvertement.

Article 26

L'article 32*septiesdecies* définit les informations auxquelles a accès la personne concernée par les données à caractère personnel au sens de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel. Les restrictions à l'accès introduites par la loi du 10 janvier 2007 avaient fait l'objet d'un avis 22/2006 (positif) de la Commission de la vie privée. Dans le texte néerlandophone les mots "de betrokken persoon" ont été déplacés en vue d'une meilleure lisibilité et concordance avec le texte francophone. En outre la terminologie a été adaptée à la nouvelle terminologie utilisée pour nommer les procédures et l'accès a été adapté aux modifications apportées dans l'article 32*quinquiesdecies* qui va dans le sens d'un élargissement des données auxquelles la personne concernée peut avoir accès.

Article 27

Les greffes des juridictions civiles doivent transmettre au service désigné par le Roi les décisions se fondant sur l'application du chapitre relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail, et plus uniquement les décisions qui appliquent les dispositions relatives à la protection contre la violence et le harcèlement (voir article 6 du projet de loi modifiant le Code judiciaire: cet article modifie l'article 578, 11° du Code judiciaire auquel l'alinéa 1er de l'article 32*octiesdecies* fait référence). Il était dès lors utile d'étendre de la même façon les décisions transmises par les juridictions pénales.

Article 28

Ce nouvel article 32*noniesdecies* reprend en grande partie les dispositions de l'article 32*octies* qui a été abrogé. Il est renvoyé au commentaire de l'article 18 pour l'explication de ce transfert.

Tenslotte is ook het welslagen van de procedure gebaat bij een beperkte toegang tot de documenten die in het kader van deze procedure worden opgesteld. De openbaarmaking is namelijk een rem voor alle betrokken en tussenkomende partijen om open te communiceren.

Artikel 26

Artikel 32*septiesdecies* bepaalt welke informatie toegankelijk is voor de persoon die betrokken is bij de gegevens van persoonlijke aard als bedoeld in de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens. De beperking van de toegang die bij wet van 10 januari 2007 werd ingevoegd, maakte het voorwerp uit van een advies 22/2006 (positief) van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. In de Nederlandstalige tekst werden de woorden "de betrokken persoon" verplaatst met het oog op een betere leesbaarheid en overeenstemming met de Franstalige tekst. Bovendien werd de terminologie aangepast aan de nieuwe begrippen die de procedures omschrijven en de toegang werd aangepast aan de wijzigingen die in artikel 32*quinquiesdecies* werden aangebracht en die een verruiming inhouden van de gegevens waartoe de betrokken persoon toegang kan hebben.

Article 27

De griffiers van de burgerlijke rechtbanken moeten de door de Koning aangeduide dienst in kennis stellen van de beslissingen betreffende de toepassing van het hoofdstuk inzake de preventie van psychosociale risico's op het werk, en niet langer enkel van de beslissingen betreffende de toepassing van de bepalingen inzake de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (zie artikel 6 van het ontwerp van wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek: dit artikel wijzigt het artikel 578, 11° van het Gerechtelijk Wetboek waar artikel 32*octiesdecies* naar verwijst). Het bleek dan ook nuttig om de verplichting van de strafrechtbanken op dezelfde manier uit te breiden naar het overmaken van de beslissingen betreffende het geheel van de psychosociale risico's.

Artikel 28

Dit nieuwe artikel 32*noniesdecies* herneemt in grote lijnen de bepalingen van artikel 32*octies* dat werd opgeheven. Voor uitleg omtrent deze verplaatsing verwijzen we naar de commentaar bij artikel 18.

L'ancien article a subi quelques modifications:

Il est précisé au point 1° que doivent être reprises dans le règlement de travail les coordonnées du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1 c'est-à-dire le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail. Cette précision a été ajoutée afin d'éviter toute confusion avec le conseiller en prévention interne désormais compétent pour exercer les fonctions de personne de confiance (voir article 16 modifiant l'article 32*sexies*).

Ces coordonnées, à savoir l'identité du conseiller en prévention, son lieu de travail et son numéro de téléphone, permettent au travailleur de pouvoir faire appel rapidement à cet intervenant.

En outre, la possibilité est donnée de ne mentionner dans le règlement de travail que les coordonnées du service de prévention et de protection au travail pour lequel le conseiller en prévention spécialisé travaille, afin d'éviter de devoir mettre à jour le règlement chaque fois que ce conseiller en prévention est remplacé.

Le point 2°, qui renvoie aux procédures qui doivent être décrites dans le règlement de travail, a été adapté à l'introduction des nouvelles procédures de demande d'intervention psychosociale formelle et informelle étendues à l'ensemble des problématiques psychosociale dans l'article 32/2, § 2, alinéa 3. Ces procédures s'appliquent avec des modalités particulières au travailleur qui s'estime victime de violence ou de harcèlement au travail (article 32*quater*, alinéa 3, 2°).

Article 29

L'article 32*vicies* introduit par cet article 29 doit être lu en parallèle avec les points 4° et 5° de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2. Le point 4° vise la communication du dossier individuel au fonctionnaire chargé de la surveillance par le conseiller en prévention. Le point 5° vise la communication du dossier individuel au ministère public par le conseiller en prévention. Cet article 32*vicies* vise quant à lui la communication du dossier individuel au ministère public par le fonctionnaire chargé de la surveillance. Cet article a été rendu nécessaire par le fait que l'inspection, qui a accès à l'ensemble des déclarations des personnes entendues, ne pourra transmettre ces déclarations au ministère public qu'à la condition que ces personnes aient donné leur consentement

In het vroegere artikel werden een aantal wijzigingen aangebracht:

In punt 1° wordt verduidelijkt dat de coördinaten van de preventieadviseur bedoeld bij artikel 32*sexies*, § 1, namelijk de preventieadviseur psychosociale aspecten, moeten opgenomen worden in het arbeidsreglement. Deze verduidelijking werd toegevoegd om elke verwarring met de preventieadviseur van de interne dienst te vermijden die voortaan bevoegd is om de opdrachten van de vertrouwenspersoon uit te voeren (zie artikel 16 dat artikel 32*sexies* wijzigt).

Deze coördinaten, namelijk de identiteit van de preventieadviseur, zijn werkplaats en zijn telefoonnummer, stellen de werknemer in staat om snel een beroep te doen op deze tussenkomende partij.

Bovendien wordt de mogelijkheid gegeven om in het arbeidsreglement enkel de coördinaten te vermelden van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn opdrachten uitvoert. Hierdoor wordt vermeden dat het arbeidsreglement moet aangepast worden telkens wanneer de preventieadviseur wordt vervangen.

Punt 2°, dat stelt dat de procedures in het arbeidsreglement dienen opgenomen te worden, werd aangepast aan de invoering van de nieuwe procedures betreffende het verzoek tot informele en formele psychosociale interventie die van toepassing zijn op het geheel van de psychosociale problemen, bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid. In deze procedures worden specifieke regels opgenomen die van toepassing zijn, wanneer een werknemer meent slachtoffer te zijn van pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikel 32*quater*, derde lid, 2°).

Artikel 29

Artikel 29 voegt een nieuw artikel 32*vicies* in. Dit nieuwe artikel 32*vicies* moet samen gelezen worden met de punten 4° en 5° van artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid. Het puntje 4° heeft betrekking op de mededeling van het individueel dossier aan de met het toezicht belaste ambtenaar door de preventieadviseur. Het puntje 5° betreft de mededeling van het individueel dossier aan het Openbaar ministerie door de preventieadviseur. Artikel 32*vicies* betreft op zijn beurt de mededeling van het individueel dossier aan het Openbaar ministerie door de met het toezicht belaste ambtenaar. Dit artikel is nodig gebleken door het feit dat de inspectie, die toegang heeft tot het geheel van de verklaringen van de gehoorde personen, deze verklaringen slechts mag

à cette transmission. Pour une explication de cette restriction, il est renvoyé au commentaire du point 4°.

Article 30

Cet article clarifie le champ d'action du service interne en matière de risques psychosociaux au travail.

Le conseiller en prévention interne doit assister l'employeur pour l'ensemble des risques présents dans l'entreprise. La prévention des risques psychosociaux au travail faisant partie des domaines du bien-être au travail, le conseiller en prévention interne doit également assister l'employeur pour la prévention de ces risques qu'il est important de ne pas séparer des autres risques. Ces risques en effet interagissent avec la plupart des autres problèmes de santé et de sécurité au travail. Une prévention efficace passe donc obligatoirement par une démarche globale de l'ensemble des risques, dans une réflexion multidisciplinaire sans qu'il soit obligatoire de faire intervenir dans toutes les étapes un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail. L'intervention de cet expert peut cependant s'avérer utile pour encadrer l'analyse des risques ou lorsque l'analyse des risques a révélé des problématiques d'ordre psychosocial pour lesquelles les acteurs internes ne trouvent pas de solutions adéquates ou encore pour analyser les situations individuelles des travailleurs qui estiment subir un dommage du fait de ces risques ou des situations plus collectives où les dommages sont présents ou risquent de survenir vu la présence du danger.

Article 31

Cet article 53*bis* a été ajouté dans la loi sur le bien-être pour clarifier la question, sujette à interprétation, relative à l'application de la cascade établie par les articles 52 et 53 lorsque les tâches confiées par les dispositions légales ne concernaient que les membres du Comité qui représentent les travailleurs. On peut citer à titre d'exemples, l'initiative de la désignation ou de l'écartement de la personne de confiance (article 32*sexies*, § 2, alinéa 2 et article 32*sexies*, § 2/1) ou l'accord sur la désignation du conseiller en prévention aspect psychosociaux du service interne de prévention et de protection au travail (article 32*sexies*, § 1er, alinéa 2). Il doit être clair que la cascade s'applique également

meedelen aan het Openbaar ministerie op voorwaarde dat de gehoorde personen met de overdracht hebben ingestemd. Voor meer uitleg over deze beperking verwijzen we naar de commentaar bij puntje 4°.

Artikel 30

Dit artikel verduidelijkt de actieradius van de interne dienst op het vlak van psychosociale risico's op het werk.

De interne preventieadviseur moet de werkgever bijstaan voor het geheel van de risico's aanwezig in de onderneming. Aangezien de preventie van psychosociale risico's op het werk deel uitmaakt van de domeinen van het welzijn op het werk, dient de interne preventieadviseur de werkgever ook bij te staan bij de preventie van deze risico's, zodat het belangrijk is om ze niet te scheiden van de andere risico's. Het is namelijk zo dat deze risico's en het merendeel van de andere problemen inzake veiligheid en gezondheid op het werk elkaar wederzijds beïnvloeden. Een doeltreffende preventie zal dus noodzakelijkerwijs gebeuren door een globale aanpak van het geheel van risico's en via een multidisciplinaire benadering, zonder dat het verplicht is tijdens elke etappe een beroep te doen op een preventieadviseur psychosociale aspecten. De tussenkomst van deze expert kan evenwel in bepaalde omstandigheden nuttig blijken: om de risicoanalyse te kaderen of wanneer de risicoanalyse problemen van psychosociale aard aan het licht heeft gebracht en waarvoor de interne actoren geen gepaste oplossing vinden of nog om een analyse te doen van de individuele situaties van werknemers die menen schade te lijden door deze risico's of van eerder collectieve situaties waarbij er reeds sprake is van schade of waarbij deze schade zich zou kunnen voordoen gelet op de aanwezigheid van het gevaar.

Artikel 31

Er wordt in de welzijnswet een artikel 53*bis* ingevoegd dat tot doel heeft de vraag op te lossen betreffende de toepassing van de cascade bedoeld in de artikelen 52 en 53 — en die vatbaar is voor interpretatie — wanneer de wettelijke bepalingen enkel taken toevertrouwen aan de leden van het comité die de werknemers vertegenwoordigen. Het gaat hier bijvoorbeeld om het initiatief tot aanduiding of verwijdering van de vertrouwenspersoon (artikel 32*sexies*, § 2, tweede lid en artikel 32*sexies*, § 2/1) of om het akkoord over de aanduiding van de preventieadviseur psychosociale aspecten van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk (artikel 32*sexies*, § 1, tweede lid). Het moet

dans ces cas, sauf si les dispositions légales prévoient explicitement d'autres règles.

Article 32

Pour une explication de cette modification, il est renvoyé à l'exposé des motifs de l'article 16 relatif à l'incompatibilité entre la fonction de personne de confiance et la fonction de délégué au sein des organes d'entreprise (article 32*sexies*, § 2, alinéa 7). Il est à souligner qu'il reste possible pour le travailleur qui a la fonction de personne de confiance de se présenter comme candidat à l'élection des délégués du personnel. Pour ce faire, il lui faudra cependant préalablement démissionner de sa fonction de personne de confiance.

Article 33

L'article 33 adapte l'article 14 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail à la modification de numérotation de l'article 32*octies*, devenu article 32*noniesdecies*. Cet article 14 vise la procédure simplifiée de modification du règlement de travail qui se justifie par le fait que les représentants des travailleurs au sein du comité ont déjà donné leur accord sur les procédures et la désignation des intervenants.

Article 34

Une disposition transitoire est introduite pour régler les modalités de traitement des plaintes motivées introduites avant l'entrée en vigueur du présent projet. Afin de permettre aux intervenants d'appliquer progressivement les changements introduits dans les procédures par les nouvelles dispositions, le traitement des plaintes motivées déposées avant l'entrée en vigueur de ces dispositions se déroulera selon les règles applicables antérieurement sous réserve de deux exceptions: les dispositions nouvelles relatives à la loi sur la publicité des actes administratifs (article 32*sexiesdecies*, alinéa 3) et relatives à l'accès de l'inspection aux déclarations (32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 4°) s'appliqueront également à ces plaintes.

duidelijk zijn dat ook dan de cascade geldt, tenzij de wettelijke bepalingen uitdrukkelijk een andere regeling zouden vaststellen.

Artikel 32

Voor meer uitleg over deze wijziging wordt verwezen naar de toelichting bij artikel 16 dat betrekking heeft op de onverenigbaarheid tussen de functie van vertrouwenspersoon en de functie van afgevaardigde binnen de ondernemingsorganen (artikel 32*sexies*, § 2, zevende lid). Er moet benadrukt worden dat het nog steeds mogelijk blijft voor de werknemer die de functie van vertrouwenspersoon uitoefent om zich kandidaat te stellen voor de verkiezingen van personeelsafgevaardigden. In dat geval moet hij evenwel voorafgaandelijk zijn functie als vertrouwenspersoon neerleggen.

Artikel 33

Artikel 33 past artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen aan de gewijzigde nummering van artikel 32*octies*, voortaan artikel 32*noniesdecies*, aan. Dit artikel 14 omvat de vereenvoudigde procedure tot aanpassing van het arbeidsreglement die gesteund is op het feit dat de werknemersvertegenwoordigers in het comité reeds hun akkoord hebben gegeven over de procedures en de aanwijzing van de tussenkomende partijen.

Artikel 34

Er wordt een overgangsbepaling ingevoerd om de nadere regels vast te stellen betreffende de behandeling van de met redenen omklede klachten die werden ingediend voor de inwerkingtreding van deze wet. Om de tussenkomende partijen de mogelijkheid te geven de wijzingen die aan de procedures werden aangebracht door de nieuwe bepalingen geleidelijk toe te passen, verloopt de behandeling van de met redenen omklede klachten die werden ingediend voor de inwerkingtreding van deze wet volgens de regels die voorheen van toepassing waren, onder voorbehoud van twee uitzonderingen: de nieuwe bepalingen die betrekking hebben op de openbaarheid van bestuur (artikel 32*sexiesdecies*, derde lid) en deze die betrekking hebben op de toegang van de inspectie tot de verklaringen (artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 4°). Deze bepalingen zijn dus eveneens van toepassing op de met redenen omklede klachten die werden ingediend voor de inwerkingtreding van deze wet.

En ce qui concerne la protection du travailleur (article 32*tredecies*), l'application immédiate de la loi nouvelle pouvait avoir des conséquences négatives pour le travailleur qui avait entamé des démarches avant l'entrée en vigueur de cette nouvelle loi. En effet, la loi nouvelle ne prévoit plus de protection pour le travailleur qui a introduit une plainte à l'inspection, auprès des services de police ou auprès du Ministère public sans être passé antérieurement par la procédure interne. Il était dès lors nécessaire de prévoir une mesure transitoire pour permettre à ces travailleurs de continuer à être protégés sous les mêmes conditions qu'antérieurement.

Article 35

Une disposition transitoire est introduite afin de permettre aux conseillers en prévention spécialisés et aux personnes de confiance désignés avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de continuer à exercer leur fonction même si ils entrent dans le champ d'application des incompatibilités introduites par la loi nouvelle (voir article 16). Cette disposition est introduite afin de remédier aux inconvénients de l'absence d'intervenants qui découlerait de l'application immédiate de ces incompatibilités. La personne de confiance pourra toutefois être écartée, entre autre à la demande des représentants des travailleurs (voir article 16), s'il s'avère que ces incompatibilités ont une influence négative sur l'exercice de ses missions.

Article 36

L'insertion des éléments visés à l'article 32*noniesdecies* dans le règlement de travail a lieu selon la procédure simplifiée (voir article 32). Cependant les modifications apportées aux procédures devront préalablement recevoir l'accord du Comité pour la prévention et la protection du travail. C'est pourquoi un délai de 6 mois est accordé aux employeurs pour modifier leur règlement de travail.

Article 37

Il est dérogé à la règle générale de l'entrée en vigueur le dixième jour qui suit la publication des nouvelles dispositions légales au *Moniteur belge*. Cela s'explique par le fait que l'application de ces nouvelles règles requière préalablement une mesure d'exécution par arrêté royal. En effet, vu le changement dans les procédures individuelles accessibles aux travailleurs, les nouvelles règles introduites dans la loi sont inconciliables avec l'actuel

Wat de bescherming van de werknemer betreft (artikel 32*tredecies*), kan de onmiddellijke toepassing van de nieuwe wet negatieve gevolgen hebben voor de werknemer die reeds stappen heeft ondernomen voor de inwerkingtreding van deze nieuwe wet. De nieuwe wet voorziet immers niet meer in een bescherming voor de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de inspectie, de politiediensten of het openbaar ministerie, indien hij voordien niet de interne procedure heeft toegepast. Het is dan ook noodzakelijk te voorzien in een overgangsbepaling opdat deze werknemers verder zouden beschermd zijn onder dezelfde voorwaarden als deze die voordien golden.

Artikel 35

Er wordt een overgangsbepaling ingevoerd opdat de gespecialiseerde preventieadviseurs en de vertrouwenspersonen die werden aangeduid voor de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen hun functie verder zouden kunnen uitoefenen, zelfs indien ze vallen onder de toepassing van de onverenigbaarheden die de nieuwe wet invoert (zie artikel 16). Deze bepaling wordt ingevoerd om de nadelen te verhelpen die bestaan in de afwezigheid van tussenkomende personen, wanneer deze onverenigbaarheden onmiddellijk zouden worden toegepast. De vertrouwenspersoon zal evenwel kunnen verwijderd worden uit zijn functie, onder meer op vraag van de werknemersvertegenwoordigers (zie artikel 16), indien blijkt dat deze onverenigbaarheden een negatieve invloed hebben op de uitvoering van zijn opdrachten.

Artikel 36

De invoeging in het arbeidsreglement van de elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* gebeurt volgens de vereenvoudigde procedure (zie artikel 32). De aan de procedures aangebrachte wijzigingen zullen nochtans het voorafgaand akkoord van het comité voor preventie en bescherming op het werk moeten krijgen. Daarom wordt aan de werkgevers een termijn van zes maanden toegekend om hun arbeidsreglement te wijzigen.

Artikel 37

Er wordt afgeweken van de algemene regel betreffende de inwerkingtreding op de tiende dag die volgt op de publicatie van de nieuwe wettelijke bepalingen in het *Belgisch Staatsblad*. Dit wordt verantwoord door het feit dat de toepassing van deze nieuwe regels vereist dat er vooraf een uitvoeringsmaatregel wordt vastgesteld bij koninklijk besluit. Gelet op de wijziging in de individuele procedures die toegankelijk zijn voor de werknemers,

arrêté d'exécution du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail.

B) Projet de loi article 77 de la Constitution

Article 1er

Cet article prévoit que la présente loi règle une matière qui doit être soumise aux deux chambres législatives, à savoir la Chambre des représentants et le Sénat. En effet, il s'agit de dispositions qui précisent les compétences des juridictions ainsi que les procédures à suivre devant ces juridictions.

Article 2

L'article 2 modifie l'article 32*decies* de la loi sur le bien-être.

L'article 32*decies* vise le recours auprès des juridictions du travail des personnes qui s'estiment victimes de comportements abusifs. Ces personnes peuvent être des travailleurs, des employeurs ou des tiers. Les tiers sont les personnes qui ne sont pas des travailleurs de l'entreprise mais qui entrent en contact avec ces travailleurs exécutant leur prestation de travail. Vu qu'il s'agit ici uniquement des actions qui portent sur les comportements abusifs, le terme "chapitre" a été remplacé par le terme "section".

Cet article fait l'objet de plusieurs modifications:

1° L'alinéa 1er du paragraphe 1er a fait l'objet de plusieurs modifications:

— L'alinéa 1er fait une référence explicite à la possibilité de mettre en œuvre une médiation au sens des articles 1724 à 1737 du code judiciaire. Cet ajout a pour unique objectif de mettre d'avantage en évidence cette voie supplémentaire de résolution des problématiques par une autre voie que le procès judiciaire.

— La mention de la possibilité de demander des dommages et intérêts a été supprimée dans l'alinéa 1er du paragraphe 1er car un nouveau paragraphe 1/1 a été ajouté pour traiter spécifiquement de la question des dommages et intérêts.

zijn de nieuwe regels die in de wet worden ingevoerd, inderdaad, onverenigbaar met het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de preventie van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

B) Wetsontwerp artikel 77 van de Grondwet

Artikel 1

Dit artikel bepaalt dat deze wet een aangelegenheid regelt die dient voorgelegd te worden aan de beide wetgevende kamers, namelijk de Kamer van volksvertegenwoordigers en de Senaat. Het gaat hier immers om regels waarbij de bevoegdheden van de rechtscolleges nader worden omschreven en waarbij de procedures voor deze rechtscolleges nader worden bepaald.

Artikel 2

Artikel 2 wijzigt artikel 32*decies* van de welzijnswet.

Artikel 32*decies* heeft betrekking op de vorderingen die personen voor de arbeidsgerechten kunnen instellen omdat zij menen het slachtoffer te zijn van onrechtmatige gedragingen. Deze personen kunnen werknemers, werkgevers of derden zijn. Derden zijn de personen die geen werknemers van de onderneming zijn maar die in contact treden met de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Aangezien het hier enkel gaat om vorderingen wegens onrechtmatige gedragingen werd de term "hoofdstuk" vervangen door de term "afdeling".

Dit artikel maakt het voorwerp uit van verschillende wijzigingen:

1° In het eerste lid van paragraaf 1 werden verschillende wijzigingen aangebracht:

— In het eerste lid wordt uitdrukkelijk verwezen naar de mogelijkheid om een beroep te doen op de bemiddeling in de zin van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek. Deze toevoeging legt de nadruk op de bemiddeling als aanvullende mogelijkheid voor het oplossen van problemen via een andere weg dan deze van het gerechtelijk proces.

— De vermelding dat men de toekenning van een schadevergoeding kan vorderen werd geschrapt uit het eerst lid van paragraaf 1 omdat een nieuwe paragraaf 1/1 werd ingevoegd die specifiek betrekking heeft op deze schadevergoeding.

2° Dans l'alinéa 2 du paragraphe 1er, les termes de "plainte motivée" ont été remplacés par les termes de "demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail". Pour une explication de ce changement, il est renvoyé au commentaire de l'article 20 du projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. En outre, l'adjectif "suspendu" a fait l'objet d'une correction grammaticale.

3° L'introduction de ce nouveau paragraphe 1/1 permet de distinguer clairement les différents types de demandes auprès des juridictions du travail: le paragraphe 1*bis* vise les dommages et intérêts en réparation du dommage découlant du harcèlement ou de la violence au travail, le paragraphe 2 vise l'action en cessation vis-à-vis de l'auteur du comportement et le paragraphe 3 vise l'injonction de mesures vis-à-vis de l'employeur.

L'alinéa 1er du paragraphe 1/1 pose le principe de la compétence du tribunal du travail pour l'introduction de la demande de dommages et intérêts en réparation des comportements abusifs.

L'alinéa 2 a trait plus spécifiquement à l'indemnisation du préjudice par l'auteur des comportements abusifs.

L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci à postériori pour réclamer ce payement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur.

L'alinéa 2 introduit la possibilité pour la victime de demander au juge une indemnité forfaitaire à charge de l'auteur en réparation du préjudice causé par les comportements abusifs.

Elle a ainsi le choix entre demander l'indemnisation forfaitaire (considérée alors comme un montant minimal de réparation) ou apporter la preuve du dommage qu'elle a effectivement subi (ce qui est difficile dans cette matière mais peut être un montant plus élevé que celui de l'indemnisation forfaitaire). Cette possibilité n'est offerte qu'à la victime elle-même et non aux

2° In het tweede lid van paragraaf 1, werd het begrip "met redenen omklede klacht" vervangen door "verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk". Voor meer informatie over deze wijziging verwijzen we naar de commentaar bij artikel 20 van het ontwerp van wet tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Bovendien werd in de Franse tekst het woord "*suspendu*" aangepast met het oog op een taalkundige verbetering.

3° Er werd een nieuwe paragraaf 1/1 ingevoegd om een duidelijk onderscheid te maken tussen de verschillende soorten vorderingen die men kan instellen voor de arbeidsgerechten. Paragraaf 1*bis* heeft betrekking op de vergoeding van de schade die voortvloeit uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Paragraaf 2 betreft de vordering tot staking ten aanzien van de dader. Paragraaf 3 heeft betrekking op de maatregelen die aan de werkgever kunnen opgelegd worden.

Het eerste lid van paragraaf 1/1 stelt dat de arbeidsrechtbanken bevoegd zijn voor de vorderingen tot schadevergoeding voor onrechtmatige gedragingen.

Het tweede lid heeft meer bepaald betrekking op de vergoeding van de schade door de auteur van de onrechtmatige gedragingen.

De dader van de feiten kan een werknemer, een werkgever of een derde zijn. De werkgever kan er nochtans toe gehouden worden deze vergoeding te betalen op basis van zijn burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor fouten begaan door zijn werknemers. Hij zou ze echter op zijn werknemers kunnen verhalen, onder voorbehoud van de eventuele toepassing van de regels betreffende de immuniteit van aansprakelijkheid van de werknemer.

Het tweede lid geeft het slachtoffer de mogelijkheid om, ten laste van de dader, een forfaitaire vergoeding te vragen aan de rechter en dit tot herstel van de schade veroorzaakt door de onrechtmatige gedragingen.

Het slachtoffer kan dus kiezen voor een forfaitair bedrag (dat als een minimale vergoeding voor de geleden schade wordt beschouwd) of kan het bewijs leveren van de werkelijk geleden schade (wat moeilijk is in deze materie maar wel een hoger bedrag kan opleveren dan het forfaitaire bedrag). Deze keuze bestaat enkel voor het slachtoffer en niet voor belangengroepen, het Centrum

groupements d'intérêt, au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ou à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Dans la loi sur le bien-être, le principe de l'indemnisation forfaitaire existait uniquement pour indemniser les représailles de l'employeur qui avait licencié un travailleur en réaction au dépôt de sa plainte (article 32*tredecies*). Il n'était pas prévu d'indemnité forfaitaire dans la loi pour réparer les dommages découlant de la violence ou du harcèlement. La victime devait dès lors en vertu du droit commun apporter la preuve du dommage qu'elle avait réellement subi et du lien de causalité entre les comportements et le dommage. Or, il est généralement très difficile d'obtenir une réparation effective du dommage subi (surtout le dommage moral) en raison des problèmes de preuve inhérents à de telles actions. Le système du forfait résout ce problème de preuve et permet une économie substantielle de débats sur le montant de l'indemnisation.

Introduire cette indemnisation forfaitaire a également pour avantage de clarifier le montant auquel l'auteur de faits de harcèlement serait condamné à payer, avec l'espoir que cela ait un effet dissuasif sur cet auteur. Jusqu'ici, les juges décidaient du montant de l'indemnisation ex aequo et bono. Certains d'ailleurs ont utilisé erronément le forfait prévu dans le cadre de l'article 32*tredecies* précité (c.-à-d. le dédommagement en cas de violation de la protection contre le licenciement) pour réparer les dommages découlant de la violence ou du harcèlement.

Le forfait s'élève à 3 mois de rémunération brute de la victime.

Dans trois hypothèses, la victime pourra obtenir un dédommagement s'élevant à 6 mois de rémunération brute. Pour obtenir ce montant de 6 mois, la victime ne devra pas prouver l'étendue de son dommage réel, elle devra uniquement prouver que sa situation rentre dans une des trois hypothèses visées par la loi.

La première hypothèse concerne le fait que les comportements abusifs sont liés à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations. Il s'agit de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme et la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination et la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes.

voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De welzijnswet voorzag enkel een forfaitaire vergoeding in geval van represailles door de werkgever, namelijk wanneer hij een werknemer heeft ontslagen als reactie op de indiening van een klacht (artikel 32*tredecies*). De wet voorzag daarentegen niet in een forfaitaire vergoeding tot herstel van de schade die voortvloeit uit pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het slachtoffer moest dus op basis van het gemeen recht het bewijs leveren van de omvang van de door hem werkelijk geleden schade en van het causaal verband tussen de gedragingen en de schade. Het is echter in het algemeen erg moeilijk een effectieve vergoeding voor de geleden schade te bekomen (vooral bij morele schade) omwille van de bewijsproblemen die inherent zijn aan deze vorderingen. Het systeem van de forfaitaire vergoeding lost dit bewijsprobleem op en leidt tot een sterke afname van discussies over het bedrag van de vergoeding.

Het invoeren van deze forfaitaire vergoeding heeft ook als voordeel dat het bedrag waartoe de dader van de feiten wordt veroordeeld duidelijker is, wat hopelijk een afschrikkend effect zal hebben ten aanzien van deze dader. Tot op heden beslisten de rechters ex aequo et bono over het bedrag van de vergoeding. Sommigen onder hen maakten overigens verkeerdelijk gebruik van het forfait bepaald bij artikel 32*tredecies* (namelijk de vergoeding wegens schending van de ontslagbescherming) om de schade voortvloeiend uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag te vergoeden.

Het forfaitair bedrag is gelijk aan het brutoloon van het slachtoffer voor drie maanden.

In drie gevallen kan het slachtoffer evenwel een schadevergoeding krijgen die gelijk is het brutoloon voor zes maanden. Om aanspraak te kunnen maken op dit bedrag dient het slachtoffer niet de werkelijk geleden schade te bewijzen maar enkel het bewijs te leveren dat zijn situatie onder een van de drie wettelijke hypothesen valt.

De eerste hypothese betreft het feit dat de onrechtmatige gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie. Het gaat om de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Selon les directives européennes de lutte contre les discriminations, le harcèlement est considéré comme une discrimination lorsque le comportement est lié à un critère de discrimination. Selon ces directives, les sanctions (dont les indemnités) doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Pour répondre à ces exigences développées par la Cour de justice de l'Union européenne, les lois belges de lutte contre les discriminations ont prévu la possibilité de demander une indemnisation forfaitaires de 6 mois de rémunération brute.

Les lois belges de lutte contre les discriminations renvoyant à l'application de la loi sur le bien-être des travailleurs en cas de harcèlement discriminatoire dans le cadre des relations de travail, il était donc nécessaire de prévoir le même régime indemnitaire dans les deux législations.

La deuxième hypothèse vise le fait que l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime. Cette relation d'autorité est un facteur aggravant dans la mesure où elle met le travailleur dans une situation dans laquelle il dispose de moins de ressources pour réagir aux agissements de la personne qui a un pouvoir de décision sur sa situation professionnelle (par exemple, quant à l'évaluation de ses prestations, aux modifications de ses conditions de travail, quant à la décision de licenciement,…). Le fait pour l'auteur d'avoir un grade supérieur à la victime ne suffit donc pas en soi pour qu'il y ait une relation d'autorité.

La troisième hypothèse vise la gravité des faits. Sont graves les faits qui potentiellement peuvent entrainer de graves conséquences (même si ces conséquences ne se sont pas manifestées en l'espèce). La gravité s'appréciera *in concreto*: le juge prendra notamment en compte la fréquence, la durée des faits, le caractère intentionnel ou non des comportements… Cette troisième hypothèse appuie le caractère dissuasif de cette disposition.

L'alinéa 2 de cet article concerne les personnes qui peuvent demander ce forfait en justice. Les travailleurs sont bien entendus visés, même dans l'hypothèse où l'auteur de harcèlement ou de violence est un tiers à l'entreprise. En effet, le but de cet article est de protéger tous les travailleurs contre le harcèlement ou la violence, peu importe que l'auteur soit un collègue ou un tiers. Une nuance est par contre introduite en ce qui concerne les tiers à l'entreprise qui sont victimes de harcèlement ou de violence. Lorsqu'ils sont eux-mêmes harcelés dans le cadre de leur activité professionnelle, qu'ils soient travailleurs ou indépendants (par exemple

Volgens de Europese richtlijnen ter bestrijding van discriminatie wordt intimidatie beschouwd als een vorm van discriminatie wanneer het gedrag verband houdt met een discriminatiegrond. Deze richtlijnen bepalen dat de sancties (waaronder de schadevergoeding) doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn. Om aan deze voorwaarden, ontwikkeld door het Hof van Justitie van de Europese Unie, te beantwoorden voorzien de wetten ter bestrijding van discriminatie in de mogelijkheid een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon te eisen.

De Belgische wetten ter bestrijding van discriminatie stellen dat de wet betreffende het welzijn van de werknemers van toepassing is wanneer er sprake is van intimidatie met discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Het is bijgevolg noodzakelijk om dezelfde schadevergoeding te voorzien in de beide regelgevingen.

De tweede hypothese betreft het feit dat de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer. Deze gezagsrelatie is een verzwarende omstandigheid aangezien ze de werknemer in een positie plaatst waarin hij over minder middelen beschikt om te reageren tegen de manipulaties van de persoon bevoegd om beslissingen te nemen over de professionele situatie van de werknemer (bijvoorbeeld met betrekking tot de evaluatie van zijn prestaties, wijziging van de arbeidsvoorwaarden, ontslag, …). Het feit dat de dader een hogere graad heeft dan het slachtoffer volstaat op zich dus niet om te kunnen spreken van een gezagsrelatie.

De derde hypothese heeft betrekking op de ernst van de feiten. Er is sprake van ernstige feiten wanneer deze feiten kunnen leiden tot ernstige gevolgen (zelfs indien deze gevolgen zich in casu niet hebben voorgedaan). De ernst moet *in concreto* beoordeeld worden: de rechter zal onder meer rekening houden met de frequentie en de duur van de feiten, het al dan niet opzettelijke karakter van de gedragingen, … Deze derde hypothese beklemtoont het afschrikkende karakter van deze bepaling.

Het tweede lid van dit artikel betreft de personen die dit forfaitair bedrag in rechte kunnen eisen. Het gaat uiteraard om de werknemers, zelfs in de hypothese waarin de dader van de pesterijen of het geweld een derde is ten aanzien van de onderneming. Dit artikel heeft immers tot doel alle werknemers te beschermen tegen de pesterijen of het geweld, ongeacht of de dader een collega is of een derde. Wanneer het gaat om een derde ten opzichte van de onderneming die het slachtoffer is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, wordt er evenwel een nuance aangebracht. Wanneer ze gepest worden in het kader van hun beroepsactiviteit,

le fournisseur qui doit chaque semaine se rendre dans une entreprise et y subit à chaque fois du harcèlement), ils pourront faire usage du forfait. Par contre, lorsque le tiers victime entre en contact avec le travailleur dans un cadre privé (que ce soit en tant que client, étudiant ou usager de service public), et subit du harcèlement, il ne pourra pas demander le forfait en justice. L'explication de cette différence réside dans le fait de donner une certaine cohérence à notre législation: celle-ci concerne les relations de travail. En ce qui concerne le tiers victime dans sa sphère privée, donnons l'exemple d'un client de cinéma qui est harcelé par l'ouvreuse ou le client de supermarché par le caissier, il peut agir en justice sur base des lois anti-discriminations qui prévoient également un forfait s'il s'agit d'un harcèlement discriminatoire. Il semblerait également étrange de lui accorder un forfait correspondant à une rémunération alors qu'il n'est pas là en tant que travailleur. Par contre ce tiers pourra toujours demander la réparation de son dommage en prouvant son étendue et le lien de causalité entre les faits et son dommage (article 32*decies*, § 1/1er, alinéa 2, 1°).

Le troisième alinéa précise comment calculer le forfait pour les indépendants.

Le quatrième alinéa introduit un plafond que ne peut dépasser cette indemnité forfaitaire. Un renvoi est fait au plafond utilisé dans le cadre de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail et des lois coordonnées du 3 juin 1970 relatives à la prévention des maladies professionnelles et à la réparation des dommages résultant de celles-ci. Il s'agit en effet de lois appartenant à une branche de la sécurité sociale liée au bien-être au travail. La loi sur les accidents du travail introduit chaque année, via une loi-programme, le montant qu'il faut prendre en compte cette année-là, tandis que les lois sur les maladies professionnelles opèrent elles aussi un renvoi à la loi sur les accidents du travail. Ce montant doit ensuite être adapté suivant les fluctuations de l'indice des prix à la consommation. Le site du Fonds des Accidents du Travail comprend un tableau avec les chiffres actualisés. Ce plafond s'est avéré nécessaire afin de limiter les trop grands écarts d'indemnités entre les victimes de harcèlement au travail selon leur rémunération.

ongeacht of ze werknemers zijn of zelfstandigen, kunnen ze gebruik maken van het forfaitair bedrag. Het gaat hier bijvoorbeeld om de leverancier die zich elke week naar een onderneming moet begeven en daar telkens gepest wordt. Daarentegen, wanneer deze derde in contact treedt met de werknemer binnen een privékader (of het nu is in de hoedanigheid van klant, student of gebruiker van een openbare dienst) en het voorwerp is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, zal hij het forfaitair bedrag niet kunnen eisen in rechte. De verklaring voor dit verschil ligt in de noodzaak een zekere coherentie te geven aan onze wetgeving: deze betreft de arbeidsverhoudingen. De derde die slachtoffer is in de privésfeer, bijvoorbeeld de klant van een bioscoop die gepest wordt door de ouvreuse of de klant van een supermarkt die gepest wordt door de kassa-bediende, kan in rechte optreden op basis van de antidiscriminatiewetten die eveneens in forfaitaire vergoedingen voorzien wanneer het gaat om pesterijen die discriminatoir zijn. Het zou eveneens vreemd voorkomen dat hem een forfaitaire vergoeding wordt toegekend die overeenstemt met een loon, terwijl hij daar niet aanwezig is in de hoedanigheid van werknemer. Deze derde kan daarentegen wel steeds een schadevergoeding vorderen door het bewijs te leveren van de omvang van zijn schade en van het causaal verband tussen de feiten en de schade (artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 1°).

Het derde lid verduidelijkt hoe de forfaitaire vergoeding moet berekend worden voor de zelfstandigen.

Het vierde lid voegt een grensbedrag dat niet mag overschreden worden door deze forfaitaire vergoeding. Er wordt verwezen naar het grensbedrag dat gebruikt wordt in het kader van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit. Het gaat hier immers om wetten die behoren tot een tak van de sociale zekerheid die verbonden is met het welzijn op het werk. In de arbeidsongevallenwet wordt elk jaar, via een programmawet, bepaald met welk bedrag dat jaar moet rekening gehouden worden. De wetten op de beroepsziekten verwijzen naar de arbeidsongevallenwet. Dit bedrag moet vervolgens aangepast worden aan de schommelingen van het indexcijfer voor de consumptie. De site van het Fonds voor Arbeidsongevallen bevat een tabel met de geactualiseerde cijfers. Dit grensbedrag is noodzakelijk gebleken om te vermijden dat er te grote verschillen in schadevergoeding zouden bestaan tussen de slachtoffers van grensoverschrijdend bedrag die te wijten zijn aan hun loon.

Etant donné que ce forfait ne constitue pas une rémunération mais bien un dédommagement (et qu'il ne figure pas non plus dans les exceptions légales), il est exempté de cotisations sociales (voir article 19, § 2, 2° de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs).

4° Il est constaté que le fondement de l'action n'est en pratique pas toujours facile à établir car souvent il est demandé "de mettre fin au harcèlement" (ce qui fait plutôt penser à l'action en cessation du § 2) en "prenant telles mesures" (ce qui fait plutôt penser à l'injonction de mesures visées au § 3).

En ajoutant "auteur", on clarifie le fait que l'objet de l'action en cessation est l'injonction à l'auteur des faits de cesser ses conduites abusives dans le futur. Si l'auteur du comportement abusif est l'employeur, l'action sera fondée sur le paragraphe 2. Outre le fait d'ordonner la cessation du comportement litigieux, l'injonction de cessation peut également contraindre son auteur à accomplir les actes nécessaires à la cessation du comportement (Cass. 3 juin 1995, Ann.prat.comm., 2005, p. 630). Outre l'injonction en cessation vis-à-vis de l'auteur, il est également possible de demander au juge, sur base du paragraphe 3, qu'il enjoigne à l'employeur (dans l'hypothèse où il n'est pas auteur des faits), de prendre des mesures concrètes qui permettent "qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail". Ces mesures peuvent soutenir l'injonction en cessation lorsque l'action vise les deux demandes.

5° L'alinéa 2 du paragraphe 2 a fait l'objet d'un simple ajustement du point de vue du vocabulaire juridique qui n'a pas de conséquence pratique: les termes "mise à la cause" ont été remplacés par "l'introduction" de l'action.

6° L'alinéa 4 est abrogé pour les raisons suivantes.

Selon l'alinéa 3 (*"il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale")*, le juge de la cessation-le Président du tribunal du travail- peut statuer sur l'action en cessation même si une action publique est engagée. Le criminel ne tient pas le civil en état. L'objectif était

Aangezien dit forfaitair bedrag geen loon is maar een schadevergoeding (en het evenmin wordt vermeld bij de wettelijke uitzonderingen), is het vrijgesteld van de sociale zekerheidsbijdragen (zie artikel 19, § 2, 2° van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders).

4° In de praktijk wordt vastgesteld dat de grondslag van de vordering niet altijd gemakkelijk te bepalen is omdat er vaak wordt geëist dat "een einde wordt gemaakt aan de pesterijen" (wat eerder doet denken aan de vordering tot staking van § 2) door "het nemen van bepaalde maatregelen" (wat eerder doet denken aan het opleggen van maatregelen bedoeld in § 3).

Door de toevoeging van het begrip "dader" wordt verduidelijkt dat het doel van de vordering tot staking er in bestaat aan de dader te bevelen zijn onrechtmatige gedragingen te staken. Wanneer de werkgever de dader van de onrechtmatige gedragingen is, zal de vordering gebaseerd worden op paragraaf 2. Naast het feit aan de dader te bevelen zijn onrechtmatige gedragingen te staken, kan het bevel tot staking ook inhouden dat aan de dader wordt bevolen handelingen te stellen die nodig zijn om een einde te maken aan het gedrag (Cass. 23 juni 1995, Ann.prat.comm., 2005, p. 630). Naast het bevel tot staking ten aanzien van de dader, is het ook mogelijk, op basis van paragraaf 3, aan de rechter te vragen dat hij de werkgever (in de hypothese dat hij niet de dader is) beveelt concrete maatregelen te treffen die toelaten "dat er effectief een einde wordt gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk". Deze maatregelen kunnen het bevel tot staking ondersteunen aangezien de vordering de beide eisen omvat.

5° In het tweede lid van paragraaf 2 werd een eenvoudige aanpassing aangebracht in het kader van de juridische woordenschat: de woorden "het aanhangig maken" werden vervangen door "de inleiding" van de vordering. Deze wijziging heeft geen praktische gevolgen.

6° Het vierde lid werd opgeheven om de volgende redenen:

Op basis van het derde lid ("*over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht*") kan de stakingsrechter, de voorzitter van de arbeidsrechtbank, zich uitspreken over de vordering tot staking zelfs wanneer strafvordering werd ingesteld. Het adagium "*le criminel*

d'éviter que l'action en cessation soit paralysée par l'action pénale.

Selon la doctrine, il se déduit de l'alinéa 4 ("*Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation")* que la décision du Président est revêtue de l'autorité de chose jugée vis-à-vis du juge pénal chargé de se prononcer sur le caractère infractionnel de l'acte ayant fait l'objet de la cessation: le juge pénal serait lié par la constatation de l'infraction que le président du tribunal aurait pu en faire.

Cela pose un problème au regard de la charge de la preuve: en effet, si on applique le principe, cela reviendrait à ce que le sort de l'action pénale soit lié par un glissement de la charge de la preuve intervenu dans le cadre de l'action en cessation (en application de l'article 32*undecies*). Alors que, conformément à l'article 6, § 2 CEDH, le principe de la présomption d'innocence s'applique au niveau pénal et qu'en conséquence, c'est au poursuivant qu'il revient de prouver les faits (article 6.2 CEDH *"Toute personne accusée d'une infraction est présumée innocente jusqu'à ce que sa culpabilité ait été légalement établie*").

La Cour Constitutionnelle s'est positionnée clairement à ce sujet à propos de la loi du 25 février 2003 (CA, n°157/2004, 6.10 2004, considérant B.84). Selon elle, le juge pénal est tenu d'apprécier concrètement les éléments de preuve et de respecter la présomption d'innocence.

Le Tribunal correctionnel de Bruxelles (16.12 2009, Réf.greffe 38) a été confronté à la question dans le cadre de la loi du 4 août 1996. Le président du tribunal du travail avait reconnu le harcèlement et en avait ordonné la cessation. Le tribunal correctionnel a quant à lui acquitté la prévenue: "au nom de la prééminence de cet article 6 de la CDEH, il y a lieu d'écarter le principe de l'autorité *erga omnes* de la chose jugée en cessation. Partant, il échet de considérer que le tribunal de céans reste libre d'apprécier tant l'existence des éléments matériels que l'existence des éléments moraux des infractions de harcèlement, l'auditorat ou les parties civiles devant rapporter la preuve de l'ensemble de ces éléments".

tient le civil en état" is dus niet van toepassing. Het was de bedoeling te vermijden dat de vordering tot staking verlamd wordt door de strafvordering.

Volgens de rechtsleer kan uit het vierde lid ("*wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is*") worden afgeleid dat de beslissing van de voorzitter gezag van gewijsde heeft ten aanzien van de strafrechter bevoegd voor het doen van een uitspraak over het strafbaar karakter van de gedraging die het voorwerp uitmaakt van de staking: de strafrechter zou gebonden zijn door de vaststelling van de inbreuk die de voorzitter van de rechtbank zou kunnen gedaan hebben.

Dat geeft een probleem op het vlak van de bewijslast: inderdaad, wanneer dit principe wordt toegepast, komt dit er op neer dat het lot van de strafvordering verbonden wordt aan de verschuiving van de bewijslast in het kader van een vordering tot staking (overeenkomstig artikel 32*undecies*). Overeenkomstig artikel 6, § 2 EVRM is het principe van het vermoeden van onschuld van toepassing op strafrechtelijk niveau waardoor het de eisende partij is die de feiten moet bewijzen. Artikel 6.2 EVRM stelt namelijk het volgende: "*eenieder, die wegens een strafbaar feit wordt vervolgd, wordt voor onschuldig gehouden totdat zijn schuld volgens de wet bewezen wordt*".

Hierover heeft het Grondwettelijk Hof naar aanleiding van de wet van 25 februari 2003 een duidelijk standpunt ingenomen (arrest nr. 157/2004, 6.10 2004, overweging B.84). Volgens het Hof is de strafrechter ertoe gehouden de bewijselementen *in concreto* te beoordelen en het vermoeden van onschuld te eerbiedigen.

De correctionele rechtbank van Brussel (16.12 2009, ref griffie 38) werd met deze vraag geconfronteerd in het kader van de wet van 4 augustus 1996. De voorzitter van de arbeidsrechtbank had het bestaan van de pesterijen erkend en de staking ervan bevolen. De correctionele rechtbank daarentegen spreekt de beklaagde vrij: "op grond van de voorrang van dit artikel 6 van het EVRM, moet het principe van het gezag van gewijsde *erga omnes* worden uitgesloten in geval van staking. Hieruit volgt dat de rechtbank waarvoor de zaak thans hangend is vrij kan oordelen over zowel het bestaan van de materiële bestanddelen als het bestaan van de morele bestanddelen van het misdrijf van pesterijen en het auditoraat of de burgerlijke partijen het bewijs moeten leveren van het geheel van deze elementen."

L'alinéa 4 n'empêchant pas les contrariétés de décisions entre le juge de la cessation et le juge pénal vu l'obligation d'appliquer l'article 6 de la CEDH, il doit être supprimé.

Ainsi, dans la stricte mesure où le juge de la cessation a fait application des mécanismes de partage de la charge de la preuve, le constat par le juge de cessation de l'existence du harcèlement au sens de l'article 32*ter* de la loi pourra être remis en cause par le juge pénal qui statuera sur cette infraction. Le Ministère public ne pourra plus se prévaloir de ce constat auprès du juge pénal. Le tribunal correctionnel restera libre d'apprécier l'existence des éléments matériels et moraux de l'infraction de harcèlement en respectant le principe de la présomption d'innocence du prévenu, sans devoir tenir de la décision du juge de la cessation. Le ministère public et les parties civiles devront rapporter la preuve de l'ensemble de ces éléments. Le droit commun de l'autorité de la chose jugée s'appliquera uniquement aux seuls éléments prouvés en dehors de ces mécanismes.

7° Les modifications introduites dans le paragraphe 3 clarifient le fait que l'action visée à ce paragraphe, qui permet au juge d'enjoindre des mesures à l'employeur, est soumise aux mêmes règles de procédure que celles prévues par l'action en cessation visée au paragraphe 2. Il s'agit donc d'une action introduite par requête contradictoire, instruite selon les formes du référé.

Cette clarification a été rendue nécessaire par le fait que:

— la demande fondée sur le § 3 accompagne très souvent l'action en cessation visée au § 2. Ce qui se justifie par le fait qu'elle vient renforcer le pouvoir d'injonction du Président dans le cadre de l'action en cessation. En effet, il est parfois nécessaire qu'à côté de l'ordre aux auteurs de cesser les conduites abusives dans le futur, l'employeur doive prendre des mesures pour qu'il soit effectivement mis fin aux faits ou encore que l'employeur prenne des mesures pour éviter que de tels faits réapparaissent (par exemple en faisant une analyse par le conseiller en prévention psychosocial, en écartant les travailleurs en attendant cette analyse).

— la procédure en référé *sui generis* initialement prévue pour cette action était incompatible avec la décision du juge de la cessation statuant au fond sur base de faits établis.

Het vierde lid wordt opgeheven omdat het, gelet op de verplichte toepassing van artikel 6 van het EVRM, de tegenstrijdigheid tussen de uitspraken van de stakingsrechter en de strafrechter niet wegneemt.

Zo zal in de mate waarin de stakingsrechter de mechanismen van de verdeling van de bewijslast heeft toegepast, de vaststelling door de stakingsrechter van het bestaan van pesterijen in de zin van artikel 32*ter* van de wet opnieuw ter discussie gesteld kunnen worden door de strafrechter die uitspraak zal doen over deze inbreuk. Het Openbaar ministerie zal zich bij de strafrechter niet meer kunnen beroepen op deze vaststelling. De correctionele rechtbank behoudt de vrijheid om het bestaan van de materiële en morele bestanddelen van het misdrijf van pesterijen te beoordelen met eerbiediging van het principe van het vermoeden van onschuld van de beklaagde en zonder te moeten rekening houden met de beslissing van de stakingsrechter. Het Openbaar ministerie en de burgerlijke partijen moeten het bewijs leveren van het geheel van deze elementen. Het gemeen recht inzake het principe van het kracht van gewijsde zal slechts van toepassing zijn op de enkele elementen die bewezen worden zonder gebruik te maken van deze mechanismen.

7° De wijzigingen aangebracht in paragraaf 3 verduidelijken dat de vordering betreffende de maatregelen die aan de werkgever kunnen opgelegd worden, onderworpen is aan dezelfde procedureregels als deze voorzien voor de vordering tot staking in paragraaf 2. Het gaat dus om een vordering die wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding.

Deze verduidelijking bleek noodzakelijk omwille van de volgende redenen:

— Het verzoek op basis van § 3 gaat vaak samen met de vordering tot staking bedoeld bij § 2. Dit wordt verantwoord door het feit dat ze de injunctie die de voorzitter oplegt in het kader van de vordering tot staking versterkt. Naast het bevel ten aanzien van de daders om de onrechtmatige gedragingen voortaan te staken, is het immers soms noodzakelijk dat de werkgever maatregelen treft opdat er effectief een einde wordt gemaakt aan de feiten of opdat de herhaling van dergelijke feiten wordt vermeden (bijvoorbeeld door middel van een analyse die de preventieadviseur psychosociale aspecten uitvoert, terwijl de werknemers in afwachting van deze analyse worden verwijderd.)

— De procedure in kortgeding *sui generis* die initieel was voorzien voor deze vordering, is onverenigbaar met de beslissing van de stakingsrechter die zich uitspreekt over de grond van de zaak op basis van vaststaande feiten.

Les mesures imposées par le juge à l'employeur sur base du paragraphe 3 pourront toutefois être provisoires c'est-à-dire être limitées dans le temps.

Cette procédure vise spécifiquement les mesures à prendre dans le cadre de demandes visant la protection contre la violence et le harcèlement puisque cet article se trouve dans la section relative à ce domaine. C'est pourquoi le terme "chapitre" a été remplacé par le terme "section" dans ce paragraphe.

Article 3

L'article 32*duodecies* a fait l'objet de trois modifications:

1) A l'alinéa 1er, une erreur matérielle est corrigée en remplaçant "tester" par "ester".

2) Le terme "chapitre" a été remplacé par le terme "section" car cet article se situe dans la section relative à la protection contre le licenciement et vise donc uniquement les litiges ayant trait à cette matière.

3) L'intitulé de la loi du 27 juin 1921 est remplacé par celui qui a été introduit par la loi du 02 mai 2002 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations.

Article 4

Cet article remplace dans l'article 79, § 3 de la loi le "§ 1er" par le "§ 2". Ce changement aurait déjà dû être introduit par la loi du 6 février 2007 qui a limité les règles de procédures particulières aux litiges relatifs aux élections sociales. Les dispositions que le Roi peut prendre en matière d'action en justice concernent dès lors uniquement les actions en justice relatives aux élections sociales (chapitre VIII de la loi) tandis que les règles du code judiciaire s'appliquent pour les autres litiges relatifs à la loi sur le bien-être.

Article 5

Cet article complète l'article 587*bis* du code judiciaire énumérant les compétences du Président du tribunal du travail en reprenant dans un point 4*bis* celles qui concernent l'article 32*decies*, § 2 et 3 de la loi sur le bien-être.

De maatregelen die de rechter op basis van paragraaf 3 aan de werkgever oplegt, kunnen evenwel voorlopig zijn. Dit betekent dat ze beperkt zijn in de tijd.

Deze procedure heeft specifiek betrekking op de te nemen maatregelen in het kader van verzoeken die betrekking hebben op de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Dit artikel bevindt zich namelijk in de afdeling die betrekking heeft op dit domein. Daarom werd in deze paragraaf de term "hoofdstuk" vervangen door de term "afdeling".

Artikel 3

Artikel 32*duodecies* werd op twee manieren gewijzigd:

1) In de Franstalige tekst werd een schrijffout in het eerste lid rechtgezet: "*tester*" werd vervangen door "*ester*".

2) De term "hoofdstuk" werd vervangen door de term "afdeling" omdat dit artikel zich bevindt in de afdeling betreffende de ontslagbescherming en dus enkel handelt over geschillen die op deze materie betrekking hebben.

3) Het opschrift van de wet van 27 juni 1921 werd vervangen door het opschrift dat werd ingevoerd door de wet van 2 mei 2002 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen.

Artikel 4

Dit artikel vervangt in artikel 79, § 3 van de wet de verwijzing naar "§ 1" door "§ 2". Deze aanpassing had reeds moeten ingevoerd worden door de wet van 6 februari 2007 die de bijzondere procedureregels beperkt tot geschillen met betrekking tot de sociale verkiezingen. De bepalingen die de Koning kan nemen betreffende de vorderingen hebben voortaan enkel betrekking op de vorderingen in het kader van de sociale verkiezingen (hoofdstuk VIII van de wet) terwijl de regels van het Gerechtelijk Wetboek van toepassing zijn op de andere geschillen in verband met de welzijnswet.

Artikel 5

Dit artikel vervolledigt artikel 587*bis* van het Gerechtelijk Wetboek dat de bevoegdheden van de voorzitter van de arbeidsrechtbank opsomt, door in punt 4*bis* de bevoegdheden op te nemen die betrekking hebben op artikel 32*decies*, §§ 2 en 3 van de welzijnswet.

Article 6

Le champ d'application du chapitre V*bis* de la loi sur le bien-être ayant été élargi, cet article étend la compétence du tribunal du travail à l'ensemble des problématiques psychosociales vécues sur le lieu du travail. Les règles judiciaires des articles 32*decies*, 32*undecies* et 32*duodecies* ne visent que les problématiques de violence et de harcèlement au travail. Par contre, il est possible d'envisager la mise en cause de la responsabilité de l'employeur pour d'autres problématiques tels que le stress ou le burn-out. A charge toutefois pour le travailleur de prouver la faute de l'employeur, le dommage et le lien de causalité entre les deux.

Artikel 6

Aangezien het toepassingsgebied van hoofdstuk V*bis* van de welzijnswet werd verruimd, breidt dit artikel de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank uit tot het geheel van de psychosociale problemen die op de arbeidsplaats worden beleefd. De bepalingen van gerechtelijke aard van de artikelen 32*decies*, 32*undecies* en 32*duodecies* hebben uitsluitend betrekking op geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het is evenwel mogelijk dat de werkgever zou aansprakelijk worden gesteld voor andere problemen, zoals stress of burn-out. In dat geval zal de werknemer echter de fout van de werkgever, de schade en het oorzakelijk verband moeten aantonen.

Article 7

Cet article a été inséré pour éliminer les incertitudes liées l'application dans le temps des dispositions relatives au forfait.

Artikel 7

Dit artikel werd ingevoerd met het oog op het uitschakelen van de onzekerheden die verbonden zijn aan de toepassing in de tijd van de bepalingen die betrekking hebben op het forfait.

Article 8

Il est dérogé à la règle générale de l'entrée en vigueur le dixième jour qui suit la publication des nouvelles dispositions légales au *Moniteur belge*. Cela s'explique par le fait que le présent projet de loi doit entrer en vigueur au même moment que le projet visé au point A du commentaire des articles. En effet, le présent projet vise les procédures judiciaires accessibles aux personnes voulant faire valoir leurs droits découlant du projet visé au point A qui modifie la terminologie et étend le champ d'application des dispositions légales.

Telle est, Mesdames, Messieurs, la teneur des projets de loi que nous avons l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Artikel 8

Er wordt afgeweken van de algemene regel betreffende de inwerkingtreding op de tiende dag die volgt op de publicatie van de nieuwe wettelijke bepalingen in het *Belgisch Staatsblad*. Dit wordt verantwoord door het feit dat dit wetsontwerp moet in werking treden op hetzelfde ogenblik als het ontwerp bedoeld in punt A van de commentaar bij de artikelen. Dit ontwerp viseert inderdaad de gerechtelijke procedures die toegankelijk zijn voor de personen die de rechten willen doen gelden die voortvloeien uit het ontwerp bedoeld in punt A dat de terminologie wijzigt en het toepassingsgebied van de wettelijke bepalingen uitbreidt.

Dit is, Dames en Heren, de strekking van de wetsontwerpen die wij U ter bespreking voorleggen.

AVANT-PROJET DE LOI (I)

soumis à l'avis du Conseil d'État

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

CHAPITRE 1ER

Disposition générale

Art. 1er

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

CHAPITRE II

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

Art. 2

Dans l'article 4, § 1er, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le 3°, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"3° les aspects psychosociaux du travail;".

Art. 3

Dans l'article 6, alinéa 2, 7° de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, les mots "de la procédure de plainte" sont remplacés par les mots "des procédures".

Art. 4

Dans la même loi, l'intitulé du chapitre V*bis*, inséré par la loi de 11 juin 2002, est remplacé par ce qui suit:

"Chapitre V*bis*. Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

VOORONTWERP VAN WET (I)

onderworpen aan het advies van de Raad van State

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

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Art. 1

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

HOOFDSTUK II

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

Art. 2

In artikel 4, § 1, tweede lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt de bepaling onder 3°, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, vervangen als volgt:

"3° de psychosociale aspecten van het werk;".

Art. 3

In artikel 6, tweede lid, 7° van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 worden de woorden "van de klachtenprocedure" vervangen door de woorden "van de procedures".

Art. 4

In dezelfde wet wordt het opschrift van hoofdstuk V*bis*, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, vervangen als volgt:

"Hoofdstuk V*bis*. Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Art. 5

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, l'intitulé de la section 1ère est remplacé par ce qui suit: "Section 1ère. Généralités"

Art. 6

Dans le chapitre V*bis*, section 1ère de la même loi, il est inséré une sous-section 1ère intitulée "Sous-section 1ère. Définition des risques psychosociaux au travail".

Art. 7

Dans la sous-section 1ère insérée par l'article 5, il est inséré un article 32/1 rédigé comme suit:

"Art. 32/1. Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) su*bis*se(nt) un dommage physique ou psychique suite à l'exposition à une organisation du travail dont les conditions de travail, le contenu de travail ou les relations interpersonnelles au travail comportent objectivement un danger."

Art. 8

Dans le chapitre V*bis*, section 1ère de la même loi il est inséré une sous-section 2 intitulée "Sous-section 2. Mesures de prévention".

Art. 9

Dans la sous-section 2 insérée par l'article 7, il est inséré un article 32/2 rédigé comme suit:

"Art. 32/2. § 1er. L'employeur identifie les situations qui peuvent mener aux risques psychosociaux et il détermine et en évalue les risques.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. L'employeur prend, sur base de l'analyse des risques générale ou particulière et en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux sont celles définies à l'article 32*quater*, § 1er, alinéa 3.

Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'employeur met en place une procédure directement accessible au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander:

Art. 5

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet wordt het opschrift van afdeling 1 vervangen als volgt: "Afdeling 1. Algemeenheden".

Art. 6

In hoofdstuk V*bis*, afdeling 1 van dezelfde wet wordt een onderafdeling 1 ingevoegd, luidende "Onderafdeling 1. Definitie van psychosociale risico's op het werk".

Art. 7

In onderafdeling 1, ingevoegd bij artikel 5, wordt een artikel 32/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 32/1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk: de kans dat een of meerdere werknemers lichamelijke of psychische schade ondervinden ten gevolge van een blootstelling aan een arbeidsorganisatie waarvan de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud of de interpersoonlijke relaties op het werk objectief een gevaar inhouden."

Art. 8

In hoofdstuk V*bis*, afdeling 1 van dezelfde wet wordt een onderafdeling 2 ingevoegd, luidende: "Onderafdeling 2. Preventiemaatregelen".

Art. 9

In onderafdeling 2, ingevoegd bij artikel 7, wordt een artikel 32/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 32/2. § 1. De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan.

Hij houdt inzonderheid rekening met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress op het werk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 2. De werkgever neemt, op basis van de algemene of bijzondere risicoanalyse en in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5, de nodige preventiemaatregelen om de situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken.

De preventiemaatregelen die minimaal toegepast worden op psychosociale risico's zijn deze bepaald in artikel 32*quater*, § 1, derde lid.

In het kader van de maatregelen bedoeld in het tweede lid stelt de werkgever een procedure vast die rechtstreeks toegankelijk is voor de werknemer die meent schade te ondervinden in de zin van artikel 32/1, en waardoor deze:

a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32*sexies*;

b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er au cours de laquelle le conseiller en prévention rend un avis à l'employeur dont le contenu est déterminé par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du comité conformément à l'article 32 quater, § 1er, alinéas 4 à 6.

§ 3. L'employeur prend les mesures de prévention appropriées pour prévenir le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent.

§ 4. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures.

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 et les modalités visées à l'alinéa 1er peuvent être déterminées par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal."

Art. 10

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, une section 2 rédigée comme suit est insérée à la suite de la section 1ère remplacée par l'article 4:

"Section 2. Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

Art. 11

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 1ère" sont remplacés par les mots "Sous-section 1ère".

Art. 12

Dans l'article 32*ter* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1er, 2°, les mots "plusieurs conduites abusives" sont remplacées par "ensemble abusif de plusieurs conduites";

2° dans l'alinéa 1er, 2°, les mots "la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique" sont remplacés par les mots "l'âge, l'orientation sexuelle, l'expression et l'identité de genre, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale,

a) een informele psychosociale interventie kan vragen aan de vertrouwenspersoon of aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*;

b) een formele psychosociale interventie kan vragen aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 waarbij de preventieadviseur een advies verstrekt aan de werkgever waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning.

Deze procedures worden vastgesteld, na akkoord van het comité overeenkomstig artikel 32*quater*, § 1, vierde tot zesde lid.

§ 3. De werkgever neemt de geschikte preventiemaatregelen om het gevaar dat voortvloeit uit een specifieke arbeidssituatie te voorkomen en om de schade die hieruit voortvloeit te voorkomen of te beperken.

§ 4. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen en de procedures vaststellen.

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

Art. 10

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet wordt een afdeling 2 ingevoegd die volgt op afdeling 1, vervangen bij artikel 4, luidende:

"Afdeling 2. Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Art. 11

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 1" vervangen door de woorden "Onderafdeling 1".

Art. 12

In artikel 32*ter* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 2° worden de woorden "meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen" vervangen door de woorden "een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen";

2° in het eerste lid, 2° worden de woorden "godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming" vervangen door de woorden "leeftijd, seksuele geaardheid, genderexpressie en genderidentiteit, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal,

la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, l'origine ethnique, la prétendue race, le sexe.";

3° dans l'alinéa 3, les mots "harcèlement est lié" sont remplacés par les mots "harcèlement ou la violence au travail sont liés";

4° dans l'alinéa 3, le 3° est remplacé par ce qui suit:

"3° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.".

Art. 13

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 2. Mesures de prévention" sont remplacés par les mots "Sous-section 2. Mesures de prévention spécifiques".

Art. 14

Dans l'article 32*quater* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, alinéa 3, 2°, b), les mots "et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail" sont remplacés par les mots "visé à l'article 32*sexies*, § 1er et à la personne de confiance;";

2° dans le paragraphe 1er, alinéa 3, 3°, les mots "qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail" sont abrogés.

3° dans le paragraphe 2, alinéa 1er, la phrase "Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article." est remplacée par la phrase suivante:

"Le Roi détermine les conditions et les modalités d'application du présent article.";

4° dans le paragraphe 2, alinéa 2, les mots ", conclue au sein du Conseil national du Travail," sont abrogés.

Art. 15

A l'article 32*sexies* de la même loi, remplacé par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, etnische afstamming, zogenaamd ras, geslacht.";

3° in het derde lid worden de woorden "pesterijen verband houden met" vervangen door de woorden "pesterijen, het ongewenst seksueel gedrag of het geweld op het werk verband houden met";

4° in het derde lid wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt:

"3° de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.".

Art. 13

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 2. Preventiemaatregelen" vervangen door de woorden "Onderafdeling 2. Bijzondere preventiemaatregelen".

Art. 14

In artikel 32*quater* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, derde lid, 2°, b), worden de woorden "en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" vervangen door de woorden "bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 en de vertrouwenspersoon;";

2° in paragraaf 1, derde lid, 3° worden de woorden "die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk" opgeheven.

3° in paragraaf 2, eerste lid, wordt de zin "De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen." vervangen als volgt:

"De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel.";

4° in paragraaf 2, tweede lid, worden de woorden "in de Nationale Arbeidsraad gesloten" opgeheven.

Art. 15

In artikel 32*sexies* van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

"Ne peuvent pas exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé les personnes qui font partie du personnel de direction au sens de l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales."

2° dans le paragraphe 2, les modifications suivantes sont apportées:

a) Dans l'alinéa 4, les mots "la personne de confiance" sont remplacés par les mots "au moins une des personnes de confiance";

b) Deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre l'alinéa 6 et l'alinéa 7:

"La personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail, ni faire partie de la délégation syndicale.

Ne peuvent également pas exercer la fonction de personne de confiance, les personnes qui font partie du personnel de direction au sens de l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales."

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

"§ 2/1. Lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité en font la demande, l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées au § 2.";

4° il est inséré un paragraphe 2/2 rédigé comme suit:

"§ 2/2. Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 4 à 9, par:

1° le conseiller en prévention visé au § 1er;

2° le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection du travail visé à l'article 33, § 1er, alinéa 2 dans les conditions déterminées par le Roi sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention et sauf en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou du comité.".

Art. 16

L'article 32*septies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 32*septies*. § 1er. Lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires sur base de propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er, avant que ce dernier lui remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b.

"De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel bedoeld in artikel 4, 4° van de wet van 4 december 2007 mogen de functie van gespecialiseerd preventieadviseur niet uitoefenen."

2° in paragraaf 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) In het vierde lid, worden de woorden "de vertrouwenspersoon" vervangen door de woorden "ten minste een van de vertrouwenspersonen";

b) Tussen het zesde en het zevende lid worden twee leden ingevoegd, luidende:

"De vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers- noch werknemersvertegenwoordiger zijn in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming, noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel bedoeld in artikel 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen mogen evenmin de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen."

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

"§ 2/1. Indien alle werknemersvertegenwoordigers in het comité hierom verzoeken, is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bepaald in § 2.";

4° er wordt een paragraaf 2/2 ingevoegd, luidende:

"§ 2/2. De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, vierde tot negende lid door:

1° de preventieadviseur vermeld in § 1;

2° de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid onder de voorwaarden bepaald door de Koning, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventie-adviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, en behalve in geval de betrokkene zelf of het comité hiermee niet akkoord gaat".

Art. 16

Artikel 32*septies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 32*septies*. § 1. Wanneer de ernst van de feiten het vereist, treft de werkgever de nodige bewarende maatregelen op basis van de voorstellen van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b heeft verstrekt.

Afin de mettre fin aux faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, l'employeur prend les mesures appropriées sur base de l'avis du conseiller en prévention, visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b.

§ 2. Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance:

1° lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1er;

2° lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que:

a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;

b) soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction au sens de l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales."

Art. 17

L'article 32*octies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007 est abrogé.

Art. 18

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 3" sont remplacés par les mots "Sous-section 3".

Art. 19

Dans l'article 32*nonies* de la même loi, l'alinéa 1er modifié par la loi du 10 janvier 2007 est remplacé par ce qui suit:

"Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32*quater*, § 2, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance, visés à l'article 32*sexies* pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail.".

Art. 20

Dans l'article 32*tredecies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

Teneinde een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, treft de werkgever de passende maatregelen op basis van het advies van de preventieadviseur, bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b.

§ 2. De preventieadviseur psychosociale aspecten is er toe gehouden een beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaren:

1° wanneer de werkgever de nodige bewarende maatregelen bedoeld in § 1 niet treft;

2° wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen maatregelen of geen geschikte maatregelen treft en dat:

a) hetzij er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat;

b) hetzij de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel bedoeld in artikel 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen."

Art. 17

Artikel 32*octies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt opgeheven.

Art. 18

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 3" vervangen door de woorden "Onderafdeling 3".

Art. 19

In artikel 32*nonies* van dezelfde wet wordt het eerste lid, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, vervangen als volgt:

"De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld in toepassing van artikel 32*quater*, § 2, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon, bedoeld in artikel 32*sexies* om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk."

Art. 20

In artikel 32*tredecies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit: "§ 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1*bis*, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure injustifiée pendant l'existence des relations de travail lorsqu'il exécute son obligation visée à l'article 32*septies* de la présente loi. On entend par mesure injustifiée, la mesure qui consiste en la modification des conditions de travail qui ne présente pas un caractère proportionnel et raisonnable."

2° il est inséré un paragraphe 1er/1 rédigé comme suit:

"§ 1er/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1er:

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la législation;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail;

d) la procédure n'a pas, selon le travailleur, été appliquée légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la législation;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail n'a pas, selon

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt: "§ 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in § 1*bis* beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

De werkgever mag bovendien, ten aanzien van dezelfde werknemers, geen ongerechtvaardigde maatregel treffen tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen wanneer hij zijn verplichting uitvoert bedoeld in artikel 32*septies* van deze wet. Onder een ongerechtvaardigde maatregel wordt verstaan de maatregel die bestaat in de wijziging van de arbeidsvoorwaarden die geen proportioneel en redelijk karakter hebben."

2° Er wordt een paragraaf 1/1 ingevoerd, luidende:

"§ 1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1":

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80 waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met de wetgeving;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werd de procedure niet wettig toegepast;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij een lid van het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met de wetgeving;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of

le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail;

d) la procédure n'a pas, selon le travailleur, été appliquée légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice."

3° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit: "§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont 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."

4° dans le paragraphe 3 et le paragraphe 4, les mots "avant les faits qui ont motivé la plainte" sont chaque fois remplacés par "avant la rupture ou la modification";

5° dans le paragraphe 4, alinéa 1er, 2°, les mots "la modification unilatérale des conditions de travail" sont remplacés par les mots "la mesure prise par l'employeur";

6° dans le paragraphe 6, l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit:

"Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée ou à partir du moment où le témoignage est déposé."

7° dans le paragraphe 6, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2:

ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werd de procedure niet wettig toegepast;

e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte."

3° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt: "§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van het verzoek tot interventie, het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring.

Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis."

4° in paragraaf 3 en paragraaf 4 worden de woorden "voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven" telkens vervangen door de woorden "voor de beëindiging of de wijziging";

5° in paragraaf 4, eerste lid, 2° worden de woorden "de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden" vervangen door de woorden "de door de werkgever getroffen maatregel";

6° in paragraaf 6 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

"Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat het verzoek in ontvangst werd genomen of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd."

7° in paragraaf 6 wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

"Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail."

8° dans le paragraphe 6, alinéa 3, les mots "est introduite" sont remplacés par les mots "répondant au prescrit du paragraphe 1er/1, 2° et 3° est réceptionnée par son destinataire."

9° le paragraphe 6 est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32*duodecies*, alinéa 1er, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre, le travailleur bénéficie de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie de la protection."

Art. 21

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 4. Information et accès aux documents" sont remplacés par les mots "Section 3. Communication d'informations et accès aux documents".

Art. 22

L'article 32*quaterdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art.32*quaterdecies*. Le travailleur qui demande une intervention psychosociale formelle, reçoit une copie de sa demande.

Dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations."

Art. 23

L'article 32*quinquiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent:

1° Dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance

"De Koning stelt de nadere regels vast betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk."

8° in paragraaf 6, derde lid worden de woorden "werd ingediend" vervangen door de woorden "die voldoet aan de voorschriften van paragraaf 1/1, 2° en 3° in ontvangst wordt genomen door de bestemmeling"

9° paragraaf 6 wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32*duodecies*, eerste lid een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van dit hoofdstuk, geniet de werknemer de bescherming vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. Het komt toe aan de werknemer om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet."

Art. 21

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 4. Informatie en toegang tot documenten" vervangen door de woorden "Afdeling 3. Mededeling van informatie en toegang tot documenten".

Art. 22

Artikel 32*quaterdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 32*quaterdecies*. De werknemer die een formele psychosociale interventie verzoekt, ontvangt een kopie van zijn verzoek.

In het kader van een formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.".

Art. 23

Artikel 32*quinquiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"De preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting gelden de volgende bepalingen:

1° In het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de

communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;

2° Dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur:

a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur;

b) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;

c) le conseiller en prévention transmet par écrit un résumé de l'avis visé au point b au demandeur , à l'autre personne directement impliquée et au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail;

d) le conseiller en prévention peut transmettre oralement ou par écrit un résumé de l'avis visé au point b à toutes les autres personnes qu'il juge utiles.

3° Sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes:

a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32*tredecies*, § 1*bis*, 5°;

b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au 2°, b si la gravité des faits le requière;

d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32*septies*;

e) il communique au Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, b à l'exception de l'identité des personnes citées dans cet avis, lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle fait référence à la saisine préalable de ces institutions par le travailleur, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur.

personen die deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;

2° In het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:

a) deelt de preventieadviseur de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever;

b) overhandigt de preventieadviseur een geschreven advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het verzoek en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;

c) verstrekt de preventieadviseur aan de verzoeker, aan de andere rechtstreeks betrokken persoon en aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk een geschreven samenvatting van het advies bedoeld in punt b);

d) kan de preventieadviseur een mondelinge of geschreven samenvatting van het advies bedoeld in punt b) verstrekken aan alle andere personen die hij nuttig acht.

3° Onverminderd de bepaling van 2° verstrekt de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen:

a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32*tredecies*, § 1*bis*, 5°;

b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;

c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging van het advies bedoeld in 2°, b indien de ernst van de feiten het vereist;

d) hij verstrekt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32*septies*;

e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in punt 2°, b met uitzondering van de identiteit van de in dit advies vermelde personen, indien het verzoek tot formele psychosociale interventie verwijst naar het feit dat deze instellingen vooraf werden gevat door de werknemer, evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer.

4° Le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle.

5° Le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration.

6° Le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, la personne de confiance et le conseiller en prévention médecin du travail peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange."

Art. 24

L'article 32*sexiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 32*sexiesdecies*. L'employeur remet une copie de l'avis visé à l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, b) uniquement aux personnes suivantes:

1° au travailleur vis-à-vis duquel il envisage de prendre des mesures en application du présent chapitre, qui peuvent modifier ses conditions de travail;

2° à la personne qui a introduit la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail ou à la personne mise en cause dans cette demande, dans l'hypothèse où elles envisagent d'agir en justice.

La législation relative à la publicité des actes administratifs n'est pas d'application:

1° à la copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'alinéa 1er vis-à-vis de l'employeur qui est une autorité administrative au sens de cette législation;

2° aux documents du dossier individuel de demande qui sont en possession du fonctionnaire chargé de la surveillance.".

4° De preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.

5° De preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht.

6° De preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk, de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer kunnen met elkaar de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de werknemer die meent schade ten gevolge van psychosociale risico's te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk toegestemd heeft in deze uitwisseling."

Art. 24

Artikel 32*sexiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 32*sexiesdecies*. De werkgever bezorgt uitsluitend aan de volgende personen een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, b):

1° de werknemer ten aanzien van wie de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen;

2° De persoon die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend of de in dit verzoek vermelde aangeklaagde, in de hypothese dat zij overwegen een rechtsvordering in te stellen.

De wetgeving betreffende de openbaarheid van bestuur is niet van toepassing:

1° op het in het eerste lid bedoelde afschrift van het advies van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever die een administratieve overheid is in de zin van deze wetgeving;

2° op de documenten van het individueel dossier van het verzoek die in het bezit zijn van de met het toezicht belaste ambtenaar."

Art. 25

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

1° Dans le texte néerlandophone les mots "*De betrokken persoon heeft,"* sont abrogés et les mots "*heeft de betrokken persoon*" sont insérés entre les mots "*persoonsgegevens*," et les mots "*geen toegang*";

2° au 1°, les mots "en dehors de l'examen d'une plainte motivée" sont remplacés par les mots "dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle";

3° le 2° est remplacé par ce qui suit: "2° la demande d'intervention psychosociale formelle, sous réserve de l'application de l'article 32*quaterdecies*, alinéa 1er et de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 3°, b";

4° au 3°, les mots "la plainte motivée" sont remplacés par les mots "la demande d'intervention psychosociale formelle";

5° le 4° est remplacé par ce qui suit: "4° l'avis du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, b), c), d) et de l'article 32*sexiesdecies*;";

6° les mots "conseiller en prévention" sont remplacés par "conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er".

Art. 26

Dans la même loi, il est inséré un article 32*noniesdecies* rédigé comme suit:

"Art. 32*noniesdecies*. Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants:

1° les coordonnées du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions, et, le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance;

2° les procédures visées à l'article 32/2, § 2, alinéa 3 et 32*quater*, § 1er, alinéa 3, 2°".

Art. 27

Dans la même loi, il est inséré un article 32*vicies* rédigé comme suit:

"Art. 32*vicies*. Le fonctionnaire chargé de la surveillance tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande

Art. 25

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

1° in de Nederlandstalige tekst worden de woorden "De betrokken persoon heeft," opgeheven en worden de woorden "heeft de betrokken persoon" ingevoegd tussen de woorden "persoonsgegevens," en de woorden "geen toegang";

2° in de bepaling onder 1° worden de woorden "buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht" vervangen door de woorden "in het kader van een informele psychosociale interventie";

3° de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt: "2° het verzoek tot formele psychosociale interventie, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quaterdecies*, eerste lid en artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 3°, b)";

4° in de bepaling onder 3° worden de woorden "de met redenen omklede klacht" vervangen door de woorden "het verzoek tot formele psychosociale interventie";

5° de bepaling onder 4° wordt vervangen als volgt: "4° het advies van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, b), c), d) en artikel 32*sexiesdecies*;";

6° het woord "preventieadviseur" wordt vervangen door de woorden "preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1".

Art. 26

In dezelfde wet wordt een artikel 32*noniesdecies* ingevoegd, luidende:

"Art. 32*noniesdecies*. In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:

1° de coördinaten van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

2° de procedures bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid en 32*quater*, § 1, derde lid, 2°."

Art. 27

In dezelfde wet wordt een artikel 32*vicies* ingevoegd, luidende:

"Art. 32*vicies*. De met het toezicht belaste ambtenaar houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het

d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration."

Art. 28

Dans l'article 33, § 1er, alinéa 4 de la même loi, les mots "4 à 32" sont remplacés par les mots "4 à 32*vicies*".

CHAPITRE III

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 29

L'article 14, 2°, s), modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"s) les éléments visés à l'article 32*noniesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail."

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Art. 30

La présente loi entre en vigueur le ….

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1er.

openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht."

Art. 28

In artikel 33, § 1, vierde lid van dezelfde wet worden de woorden "4 tot 32" vervangen door de woorden "4 tot 32*vicies*".

HOOFDSTUK III

Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 29

Artikel 14, 2°, s), gewijzigd bij de wet de van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"s) de elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk."

HOOFDSTUK IV

Slotbepalingen

Art. 30

Deze wet treedt in werking op …

De Koning kan een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.

AVANT-PROJET DE LOI (II)

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires

CHAPITRE 1ER

Disposition générale

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

CHAPITRE 2

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

Art. 2

A l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifié par la loi du 6 février 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit:

"Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre."

2° dans le paragraphe 1er, alinéa 2, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots "une plainte motivée" sont remplacés par les mots "une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail";

b) le mot "suspendue" est remplacé par le mot "suspendu" dans le texte français;

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

"§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts

VOORONTWERP VAN WET (II)

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

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

Art. 2

In artikel 32*decies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gewijzigd bij wet van 6 februari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

"Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek die betrekking hebben op de bemiddeling, kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen".

2° in paragraaf 1, tweede lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden "een met redenen omklede klacht" vervangen door de woorden "een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk";

b) in de Franse tekst wordt het woord "*suspendue*" vervangen door het woord "*suspendu*".

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

"§ 1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding instellen.

Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd

correspondant, au choix de la victime, soit à un montant forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération brute, soit au dommage réellement subi par elle. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue de ce préjudice.";

4° dans le paragraphe 2, alinéa 1er, les mots "la cessation dans" sont remplacés par les mots "la cessation à l'auteur dans";

5° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

"L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.";

6° dans le paragraphe 2, l'alinéa 4 est abrogé;

7° dans le paragraphe 3, alinéa 1 et 2 les mots "provisoires" sont abrogés;

8° dans le paragraphe 3, l'alinéa 2 est complété par la phrase suivante: "Ces mesures peuvent être provisoires";

9° dans le paragraphe 3, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

"L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.".

Art. 3

Dans l'article 32*duodecies,* alinéa 1er de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le texte francophone le mot "tester" est remplacé par "ester";

2° dans le 4°, les mots "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" sont remplacés par les mots: "les fondations et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations".

Art. 4

Dans l'article 79, § 3 de la même loi, les mots "§ 1er" sont remplacés par les mots "§ 2".

die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door hem geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van deze schade bewijzen.";

4° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "beveelt hij de staking" vervangen door de woorden "beveelt hij aan de dader de staking";

5° in paragraaf 2 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

"De vordering bedoeld in het eerste lid wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding.";

6° in paragraaf 2 wordt het vierde lid opgeheven;

7° in paragraaf 3, eerste en tweede lid worden de woorden "voorlopige" opgeheven;

8° in paragraaf 3 wordt het tweede lid aangevuld met de volgende zin: "Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn";

9° in paragraaf 3 wordt het derde lid vervangen als volgt:

"De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in § 2, tweede tot vierde lid.

Art. 3

In artikel 32*duodecies,* eerste lid van dezelfde wet, gewijzigd bij wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de Franstalige tekst wordt het woord "*tester*" vervangen door het woord "*ester*";

2° in de bepaling onder 4° worden de woorden "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" vervangen door de woorden "de stichtingen en de verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen".

Art. 4

In artikel 79, § 3 van dezelfde wet worden de woorden "§ 1" vervangen door de woorden "§ 2".

CHAPITRE 3

Modification du Code judiciaire

Art. 5

Dans l'article 587*bis* du Code judiciaire, modifié par la loi du 10 mai 2007, il est inséré le 4°*bis* rédigé comme suit:

"4°*bis* les demandes formées en vertu de l'article 32*decies,* §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail."

Art. 6

Dans l'article 578, 11° du Code judiciaire, inséré par la loi du 17 juin 2002, les mots "à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail" sont remplacés par les mots "aux risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

CHAPITRE 4

Dispositions finales

Art. 7

La présente loi entre en vigueur le …

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1er.

HOOFDSTUK 3

Wijziging van het Gerechtelijk Wetboek

Art. 5

In artikel 587*bis* van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 10 mei 2007, wordt een bepaling onder 4°*bis* ingevoegd, luidende:

"4°*bis* de vorderingen krachtens artikel 32*decies*, §§ 2 en 3 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk."

Art. 6

In artikel 578, 11° van het Gerechtelijk Wetboek, ingevoegd bij de wet van 17 juni 2002, worden de woorden "geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" vervangen door de woorden "psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

HOOFDSTUK 4

Slotbepalingen

Art. 7

Deze wet treedt in werking op …

De Koning kan een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 52. 895/1
DU 9 AVRIL 2013

Le 15 février 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé jusqu'au 9 avril 2013, sur un avant-projet de loi "complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail"

Le projet a été examiné par la première chambre le 26 mars 2013. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Jeroen Van Nieuwenhove, conseillers d'État, Marc Rigaux et Johan Put, assesseurs, et Marleen Verschraeghen, greffier assumé.

Le rapport a été présenté par Nathalie Van Leuven, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 9 avril 2013.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique [1] et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis vise essentiellement à modifier la loi du 4 août 1996 "relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail" Ces modifications concernent plus précisément la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, qui inclut la violence et le harcèlement moral ou sexuel.

Il insère dans la loi du 4 août 1996, la notion d'"aspects psychosociaux du travail" comme étant un aspect du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail pour lequel des mesures peuvent être imposées en vertu de l'article 4 de cette loi, et il définit la notion de "risques psychosociaux au

[1] S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 52. 895/1
VAN 9 APRIL 2013

Op 15 februari 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 9 april 2013, een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet "tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk"

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 26 maart 2013. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Jeroen Van Nieuwenhove, staatsraden, Marc Rigaux en Johan Put, assessoren, en Marleen Verschraeghen, toegevoegd griffier.

Het verslag is uitgebracht door Nathalie Van Leuven, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 9 april 2013.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich in hoofdzaak beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond[1] alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt er hoofdzakelijk toe de wet van 4 augustus 1996 "betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk" te wijzigen. Die wijzigingen betreffen inzonderheid de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

In de wet van 4 augustus 1996 wordt het begrip "psychosociale aspecten van het werk" ingevoerd, als een aspect van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waarvoor krachtens artikel 4 van die wet maatregelen kunnen worden opgelegd, en wordt het begrip "psychosociale risico's op het werk" gedefinieerd. Er worden specifieke verplichtingen

[1] Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

travail". Il impose des obligations spécifiques relatives à l'identification de tels risques et détermine les mesures de prévention qu'il faudra prendre le cas échéant. Ainsi, l'employeur a-t-il notamment l'obligation de mettre en place des procédures permettant au travailleur de demander une intervention psychosociale formelle ou informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention. Ces procédures remplacent l'actuelle procédure de plainte. Les conditions et modalités concernant l'analyse de risques, les mesures de prévention et les procédures sont arrêtées par le Roi mais peuvent également, en ce qui concerne les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 "sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires" faire l'objet d'une convention collective de travail rendue obligatoire. La définition existante du "harcèlement moral au travail" est modifiée, étendant la liste des caractéristiques auxquelles peuvent notamment être rapportés pareils comportements. Selon l'exposé des motifs, le but est d'arriver ainsi à une meilleure harmonisation avec la législation anti-discrimination.

Les dispositions en projet permettent en outre de faire exécuter les tâches de la personne de confiance par le conseiller en prévention du service interne, prévoient des incompatibilités pour les deux fonctions et précisent quand l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance. Le projet détermine les cas dans lesquels l'employeur doit prendre des mesures conservatoires et dans lesquels le conseiller en prévention doit faire appel aux fonctionnaires chargés de la surveillance.

Les dispositions en projet prévoient que l'employeur ne peut ni mettre fin à la relation de travail ni prendre des mesures préjudiciables à l'égard du travailleur protégé, après la cessation des relations de travail sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle, et précisent l'obligation existante selon laquelle l'employeur ne peut modifier unilatéralement, de manière injustifiée, les conditions de travail des travailleurs ayant déposé plainte ou qui ont témoigné. Les conditions pour être considéré comme travailleur protégé sont également modifiées.

Enfin, les modalités de communication de l'information et d'accès aux documents sont modifiées.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

3. 1. Conformément à l'article 32/2, § 4, alinéa 1er, en projet, de la loi du 4 août 1996 (article 9 du projet), le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures. L'alinéa 2, en projet, de ce paragraphe dispose que pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968, les conditions et les modalités visées à l'alinéa 1er peuvent être déterminées par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

opgelegd inzake de identificatie van dergelijke risico's en de preventiemaatregelen die in voorkomend geval dienen te worden genomen. Zo moet de werkgever onder meer voorzien in procedures waarbij de werknemer om een informele of een formele psychosociale interventie kan verzoeken bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur. Die procedures komen in de plaats van de huidige klachtenprocedure. De voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen en de procedures worden bepaald door de Koning maar kunnen ook, wat de werkgevers betreft op wie de wet van 5 december 1968 "betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités" van toepassing is, worden vastgesteld in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. De bestaande definitie van "pesterijen op het werk" wordt gewijzigd, waarbij de lijst van kenmerken waarmee dergelijke gedragingen inzonderheid verband kunnen houden, wordt uitgebreid. Volgens de memorie van toelichting wordt daarmee een grotere afstemming op de antidiscriminatiewetgeving nagestreefd.

De ontworpen regeling biedt voorts de mogelijkheid om de opdrachten van de vertrouwenspersoon te laten uitvoeren door de preventieadviseur van de interne dienst, voert voor beide functies onverenigbaarheden in en bepaalt wanneer de werkgever verplicht is om een vertrouwenspersoon aan te duiden. Het ontwerp bepaalt de gevallen waarin de werkgever bewarende maatregelen dient te nemen en de preventieadviseur een beroep moet doen op de met het toezicht belaste ambtenaren.

Er wordt bepaald dat de werkgever noch de arbeidsrelatie mag beëindigen, noch nadelige maatregelen mag nemen ten aanzien van de beschermde werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie, terwijl de bestaande verplichting, dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die een klacht hebben ingediend of die een getuigenis hebben afgelegd niet op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig mag wijzigen, wordt verduidelijkt. De voorwaarden om te worden beschouwd als een beschermde werknemer worden eveneens gewijzigd.

Ten slotte wordt de regeling inzake de mededeling van informatie en de toegang tot documenten gewijzigd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKINGEN

3.1. Overeenkomstig het ontworpen artikel 32/2, § 4, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 9 van het ontwerp), kan de Koning de voorwaarden en de nadere regels vaststellen betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen en de procedures. Het ontworpen tweede lid van die paragraaf bepaalt dat voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 van toepassing is, de in het eerste lid bedoelde voorwaarden en nadere regels kunnen worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend verklaard wordt bij koninklijk besluit.

3. 2. Concernant une disposition similaire à celle de l'article 32/2, § 4, alinéa 2, en projet, précité le Conseil d'État a observé ce qui suit dans son avis 52. 567/1 [2]:

"5. 1. Les articles 1er, § 5*bis*, et 8*bis*, alinéa 1er, en projet, de la loi du 24 juillet 1987 (articles 2 et 3 du projet) disposent qu'un certain nombre de conditions et règles sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Comité national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

Le nouvel article 1er, § 5*bis*, énonce que dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de travail conclue au sein du Comité national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

Le nouvel article 8*bis*, alinéa 1er, prévoit que des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur. Les conditions et les règles de ce mode de preuve sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

5. 2. L'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 "sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires" définit une convention collective de travail comme "un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes".

5. 3. La question se pose de savoir si toutes les matières qui, selon les dispositions précitées du projet, doivent être réglées par une convention collective de travail rendue obligatoire, peuvent être réputées porter sur la détermination de relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs ou sur le règlement des droits et obligations des parties contractantes. Tel n'est pas le cas selon le Conseil

[2] Avis 52. 567/1 du 23 janvier 2013 sur un avant-projet de loi "modifiant, en ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur"

3. 2. Over een gelijkaardige bepaling als die van het voornoemde ontworpen artikel 32/2, § 4, tweede lid, heeft de Raad van State in advies 52. 567/1[2] het volgende opgemerkt:

"5. 1. De ontworpen artikelen 1, § 5*bis*, en 8*bis*, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 (artikelen 2 en 3 van het ontwerp) bepalen dat een aantal nadere voorwaarden en regels bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, worden bepaald.

Het nieuwe artikel 1, § 5*bis*, bepaalt dat in geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau, alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Het nieuwe artikel 8*bis*, eerste lid, bepaalt dat opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker. De nadere voorwaarden en de regels voor die bewijsmogelijkheid worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

5. 2. Artikel 5 van de wet van 5 december 1968 "betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités" definieert een collectieve arbeidsovereenkomst als "een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld"

5. 3. Het is zeer de vraag of alle aangelegenheden die volgens de voornoemde bepalingen van het ontwerp in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst dienen te worden geregeld, geacht kunnen worden betrekking te hebben op het vaststellen van individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers of op het regelen van de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen. Naar het oordeel van de Raad van

[2] Advies 52. 567/1 van 23 januari 2013, over een voorontwerp van wet "tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft"

d'État, section de législation [3]. La question est dès lors de savoir si le procédé suivi ne se heurterait pas au principe de légalité découlant de l'article 23 de la Constitution, la réglementation en projet devant de toute façon être considérée comme une matière au sens de cette disposition constitutionnelle, ainsi qu'aux articles 37 et 108 de la Constitution, selon lesquels seul le Roi est habilité à exécuter les lois, dès lors qu'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ne peut pas être considérée comme un règlement ou un arrêté au sens de cette dernière disposition constitutionnelle [4]. Il en résulterait que l'essence de la réglementation envisagée devrait être fixée par le législateur même et que sa mise en œuvre pourrait uniquement être déléguée au Roi. Les articles 1er, § 5*bis*, et 8*bis*, alinéa 1er, en projet, de la loi du 24 juillet 1987 ne peuvent être maintenus que dans la mesure où les matières à régler pourraient effectivement être conçues comme des matières qui, eu égard à leur nature, peuvent faire l'objet d'une convention collective de travail. Il appartient à l'auteur du projet de développer dans l'exposé des motifs les raisons pour lesquelles les matières à régler de la sorte peuvent être réputées porter sur la détermination de relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs ou sur le règlement des droits et obligations des parties contractantes.

5. 4. Pour autant qu'il soit possible d'attribuer un pouvoir réglementaire aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail, par la voie de la conclusion d'une convention collective de travail (voir observation 5. 3), il y a lieu d'observer que les dispositions figurant dans cette convention doivent être conformes aux dispositions légales impératives inscrites notamment dans la législation du travail, plus particulièrement dans la loi du 3 juillet 1978 "relative

[3] (note de bas de page 6 de l'avis cité) Voir par exemple l'article 26, § 4, alinéa 2, du projet de convention collective de travail "relative au travail temporaire et au travail intérimaire" annexé à la demande d'avis, qui dispose que l'entreprise de travail intérimaire déclare, dans le contrat de travail intérimaire, la tentative dont cette insertion fait l'objet, que l'entreprise de travail intérimaire n'est pas responsable de l'exactitude de cette information et qu'en cas de violation de la présente disposition, l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas être sanctionnée. Voir également les articles 28 et 29 du même projet concernant la garantie d'occupation que l'entreprise de travail intérimaire doit fournir, ainsi que les articles 36 et 37 qui confient certaines missions au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

[4] (note de bas de page 7 de l'avis cité) Si la mise en œuvre d'une réglementation légale par le biais d'une convention collective de travail pourrait être conçue comme une application du principe de subsidiarité recommandé notamment par l'Organisation internationale du travail, il n'en demeure pas moins que dans le contexte du droit constitutionnel et du droit du travail belges, ce principe ne doit être réputé d'application que pour autant qu'il s'agisse d'un régime régissant les relations entre employeurs et travailleurs. Même si une large portée peut être attribuée à ces "relations du travail", le principe de subsidiarité ne peut aller jusqu'à mettre en place en exécution d'une réglementation légale, par le biais d'une convention collective de travail, une réglementation excédant les limites des relations du travail.

State, afdeling Wetgeving, is dat niet het geval.[3] Het is dan ook de vraag of de gevolgde werkwijze niet op gespannen voet komt te staan met het legaliteitsbeginsel dat voortvloeit uit artikel 23 van de Grondwet, nu de ontworpen regeling in elk geval moet worden beschouwd als een aangelegenheid in de zin van die grondwetsbepaling, alsook met de artikelen 37 en 108 van de Grondwet, op grond waarvan uitsluitend de Koning bevoegd is om de wetten uit te voeren, aangezien een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst niet als een verordening of een besluit in de zin van laatstgenoemde grondwetsbepaling kan worden beschouwd.[4] Dit zou tot gevolg hebben dat de essentie van de voorgenomen regeling door de wetgever zelf zou dienen te worden vastgesteld en dat de nadere uitvoering ervan uitsluitend aan de Koning zou kunnen worden gedelegeerd. Enkel in zoverre de te regelen aangelegenheden wel degelijk zouden kunnen worden opgevat als aangelegenheden die, gelet op de aard ervan, het voorwerp kunnen uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen de ontworpen artikelen 1, § 5*bis*, en 8*bis*, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 worden gehandhaafd. Het staat aan de steller van het ontwerp uiteen te zetten in de memorie van toelichting om welke redenen de aldus te regelen aangelegenheden geacht kunnen worden betrekking te hebben op het vaststellen van individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers of op het regelen van de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen.

5. 4. Voor zover het mogelijk is om regelgevende bevoegdheid op te dragen aan de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, middels het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (zie opmerking 5. 3), moet worden opgemerkt dat de in die overeenkomst opgenomen bepalingen in overeenstemming dienen te zijn met de dwingende wetsbepalingen die onder meer zijn opgenomen in de arbeidswetgeving, meer bepaald in de wet

[3] (voetnoot 6 van het geciteerde advies) Zie bijvoorbeeld artikel 26, § 4, tweede lid, van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst "betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid" dat bij de adviesaanvraag is gevoegd, waarin wordt bepaald dat het uitzendbureau in de overeenkomst voor uitzendarbeid bepaalt over de hoeveelste poging het gaat, dat het uitzendbureau niet aansprakelijk is voor de juistheid van die informatie en dat in geval van schending van deze bepaling het uitzendbureau niet kan gesanctioneerd worden. Zie ook de artikelen 28 en 29 van hetzelfde ontwerp, betreffende de door het uitzendbureau te verschaffen tewerkstellingsgarantie, alsook de artikelen 36 en 37 waarbij bepaalde opdrachten worden toevertrouwd aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

[4] (voetnoot 7 van het geciteerde advies) Weliswaar zou het nader uitwerken van een wettelijke regeling door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden opgevat als een toepassing van het onder meer door de Internationale Arbeidsorganisatie aanbevolen subsidiariteitsbeginsel, doch in de Belgische grondwettelijke en arbeidsrechtelijke context moet dat beginsel geacht worden enkel van toepassing te zijn voor zover het gaat om een regeling die verband houdt met de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Ook al kan aan die "arbeidsbetrekkingen" een ruime draagwijdte worden toegekend, kan het subsidiariteitsbeginsel niet zover strekken dat ter uitvoering van een wettelijke regeling bij collectieve arbeidsovereenkomst een regeling tot stand wordt gebracht die de grenzen van de arbeidsbetrekkingen te buiten gaat.

aux contrats de travail" [5], ainsi qu'au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination. Il conviendra d'y veiller au moment où il s'agira de conférer la force obligatoire."

3. 3. Cette observation s'applique également *mutatis mutandis* à l'article 32/2, § 4, alinéa 2, en projet, de la loi du 4 août 1996, d'autant que le délégué a, à ce sujet, déclaré ce qui suit:

"Indien de voorwaarden en nadere regels die worden uitgewerkt in een cao betrekking hebben op verplichtingen die aan de preventieadviseur psychosociale aspecten worden opgelegd, heeft dit een weerslag op de externe diensten omdat deze preventieadviseur verbonden kan zijn aan een externe dienst. Op dat moment zal de cao inderdaad niet langer enkel betrekking hebben op de betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers. Er kan zich op dit vlak inderdaad een probleem voordoen."

3. 4. Si l'intention est d'attribuer un effet supplétif à la disposition adoptée par le Roi en exécution de l'article 32/2, § 4, alinéa 1er, de la loi du 4 août 1996 par rapport aux dispositions instaurées par convention collective de travail en application de l'alinéa 2 de ce paragraphe [6], il conviendra de le préciser expressément. Dans la conception actuelle de l'article 32/2, § 4, en projet, il faut en effet considérer qu'est applicable à un employeur déterminé soit le dispositif fixé par arrêté royal, soit celui prévu par une convention collective de travail.

4. L'article 12, 2°, du projet, a pour objet d'adapter dans la définition du "harcèlement moral au travail", figurant à l'article 32*ter* de la loi du 4 août 1996, la liste des critères de discrimination auxquels les comportements visés peuvent être notamment rapportés. L'exposé des motifs indique que cette liste a été allongée et précisée afin de correspondre au maximum à la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, à la loi du 30 juillet 1981 "tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie" (modifiée en 2007) et à la loi du 10 mai 2007 "tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes"

Force est cependant de constater que la liste de critères de discrimination figurant dans le projet ne correspond pas aux critères de discrimination qui, considérés dans leur ensemble, figurent dans les lois précitées du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007. Ainsi, par exemple, le critère de "nationalité" n'apparaît pas dans la liste en projet alors que cette dernière contient le critère "l'expression et l'identité de genre", qui n'est pas mentionné expressément dans les lois précitées.

van 3 juli 1978 "betreffende de arbeidsovereenkomsten" [5] alsook met het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en niet-discriminatie. Bij de algemeenverbindendverklaring dient daarop te worden toegezien."

3. 3. Die opmerking geldt *mutatis mutandis* ook voor het ontworpen artikel 32/2, § 4, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996, te meer daar de gemachtigde in dat verband nog het volgende heeft verklaard:

"Indien de voorwaarden en nadere regels die worden uitgewerkt in een cao betrekking hebben op verplichtingen die aan de preventieadviseur psychosociale aspecten worden opgelegd, heeft dit een weerslag op de externe diensten omdat deze preventieadviseur verbonden kan zijn aan een externe dienst. Op dat moment zal de cao inderdaad niet langer enkel betrekking hebben op de betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers. Er kan zich op dit vlak inderdaad een probleem voordoen."

3. 4. Indien het de bedoeling is dat de regeling die door de Koning wordt tot stand gebracht ter uitvoering van artikel 32/2, § 4, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 suppletieve werking heeft ten aanzien van de regelingen die bij collectieve arbeidsovereenkomst tot stand worden gebracht met toepassing van het tweede lid van die paragraaf,[6] dient dit uitdrukkelijk te worden bepaald. Zoals het ontworpen artikel 32/2, § 4, thans is geconcipieerd, moet immers worden aangenomen dat op een bepaalde werkgever hetzij de regeling bij koninklijk besluit, hetzij die bij collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.

4. Artikel 12, 2°, van het ontwerp strekt ertoe om in de definitie van "pesterijen op het werk", opgenomen in artikel 32*ter* van de wet van 4 augustus 1996, de lijst van discriminatiecriteria die met die gedragingen inzonderheid verband kunnen houden, aan te passen. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat die lijst uitgebreid en verduidelijkt wordt met het oog op een maximale overeenstemming met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie, met de wet van 30 juli 1981 "tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenophobie ingegeven data" (gewijzigd in 2007) en met de wet van 10 mei 2007 "ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen"

Er moet evenwel vastgesteld worden dat de in het ontwerp opgenomen lijst van discriminatiecriteria niet overeenstemt met de discriminatiecriteria die, in hun geheel beschouwd, zijn opgenomen in de voornoemde wetten van 30 juli 1981 en 10 mei 2007. Zo komt bijvoorbeeld het criterium "nationaliteit" niet voor in de ontworpen lijst, terwijl het criterium "genderexpressie en genderidentiteit", waarvan niet uitdrukkelijk melding wordt gemaakt in de voornoemde wetten, er wel in voorkomt.

---

5 (Note de bas de page 8 de l'avis cité) À moins de recourir à une habilitation expresse par le législateur pour prévoir une dérogation à ces dispositions. Pareille habilitation ne figure toutefois pas dans le projet à l'examen.

6 Par exemple lorsque ces dernières dispositions ne concernent pas l'ensemble des matières visées à l'alinéa 1er qu'une convention collective de travail peut réglementer.

5 (voetnoot 8 van het geciteerde advies) Tenzij voor het voorzien in een afwijking van die bepalingen een beroep kan worden gedaan op een uitdrukkelijke machtiging door de wetgever. In het voorliggend ontwerp komt een dergelijke machtiging evenwel niet voor.

6 Bijvoorbeeld wanneer laatstgenoemde regelingen geen betrekking hebben op alle aangelegenheden bedoeld in het eerste lid die bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geregeld.

La liste des critères de discrimination figurant à l'article 32*ter* de la loi du 4 août 1996 doit être considérée comme une liste ouverte, ce qui implique que l'absence d'un critère déterminé sur cette liste n'exclut pas qu'un comportement présentant un lien avec ce critère soit considéré comme une forme de harcèlement moral au travail, entrant dès lors dans le champ d'application de la loi précitée.

Il est néanmoins recommandé — en s'inscrivant au demeurant dans la ligne de l'exposé des motifs — de se rapprocher davantage que ce n'est le cas actuellement, de la liste des critères de discrimination figurant dans les lois précitées, sans omettre ni fusionner certains critères, afin de ne laisser subsister aucun doute quant au fait qu'en tout état de cause le dispositif à l'examen prendra à tout le moins en considération les critères protégés par ces lois, ce qui renforcerait la cohérence des différents dispositifs en la matière.

Si on estime en outre nécessaire, actuellement, de mentionner également expressément un nouveau critère comme "l'expression et l'identité de genre", susceptible, toutefois susceptible lui aussi d'être considéré comme un des aspects du vaste critère "sexe" déjà mentionné, l'exposé des motifs devrait, à tout le moins, en donner une définition.

5. 1. L'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°, d), en projet, de la loi du 4 août 1996, pose la question de savoir si le fait que le conseiller en prévention donne un résumé oral ou écrit de l'avis visé au point b) de cette même disposition, "à toutes les autres personnes qu'il juge utiles", peut être réputé conciliable avec le droit à la vie privée, tel qu'il est notamment garanti par l'article 22 de la Constitution.

5. 2. Dans son arrêt 39/2013 du 14 mars 2013, notamment, la Cour constitutionnelle juge à cet égard ce qui suit:

"B.4. 5. Les droits que garantissent l'article 22 de la Constitution et l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme ne sont pas absolus. Bien que l'article 22 de la Constitution reconnaisse à chacun le droit au respect de sa vie privée et familiale, cette disposition ajoute en effet immédiatement: "sauf dans les cas et conditions fixés par la loi".

Cette disposition constitutionnelle garantit donc qu'aucune ingérence des autorités dans le droit au respect de la vie privée et familiale ne puisse intervenir si elle n'est pas prévue par des règles suffisamment précises, adoptées par une assemblée délibérante démocratiquement élue, toute ingérence dans ce droit devant répondre à un besoin social impérieux et être proportionnée à l'objectif légitime poursuivi.

(…)

B.8. 1. En réservant au législateur compétent le pouvoir de fixer dans quels cas et à quelles conditions il peut être porté atteinte au droit au respect de la vie privée, l'article 22 de la

De lijst van discriminatiecriteria in artikel 32*ter* van de wet van 4 augustus 1996 moet worden opgevat als een open lijst, waaruit volgt dat het niet voorkomen van een bepaald criterium op die lijst niet uitsluit dat een gedraging die verband houdt met dat criterium wordt beschouwd als een vorm van pesterijen op het werk waarop bijgevolg de voornoemde wet van toepassing is.

Het verdient niettemin aanbeveling om, overigens in lijn met wat in de memorie van toelichting wordt gesteld, op een meer volkomen wijze dan thans het geval is aan te sluiten bij de lijst van discriminatiecriteria die voorkomen in de voornoemde wetten, zonder bepaalde criteria weg te laten of samen te voegen, teneinde er geen twijfel over te laten rijzen dat minstens de door die wetten beschermde criteria in elk geval in aanmerking worden genomen in de voorliggende regeling, wat de coherentie van de verschillende regelingen op dat vlak ten goede komt.

Indien het daarnaast nodig wordt geacht om thans ook uitdrukkelijk melding te maken van een nieuw criterium zoals "genderexpressie en genderidentiteit", dat echter ook zou kunnen worden beschouwd als een aspect van het reeds vermelde, ruime criterium "geslacht", zou van dat criteria minstens in de memorie van toelichting een omschrijving moeten worden opgenomen.

5. 1. Met betrekking tot het ontworpen artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 2°, d), van de wet van 4 augustus 1996 rijst de vraag of het verstrekken van een mondelinge of geschreven samenvatting van het advies bedoeld in punt b) van dezelfde bepaling door de preventieadviseur, "aan alle andere personen die hij nuttig acht", verenigbaar kan worden geacht met het recht op privéleven, zoals dat wordt gewaarborgd door onder meer artikel 22 van de Grondwet.

5. 2. In (onder meer) het arrest 39/2013 van 14 maart 2013 stelt het Grondwettelijk Hof dienaangaande het volgende:

"B.4. 5. De rechten die bij artikel 22 van de Grondwet en bij artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens worden gewaarborgd, zijn niet absoluut. Hoewel artikel 22 van de Grondwet aan eenieder het recht op eerbiediging van zijn privéleven en zijn gezinsleven toekent, voegt die bepaling daaraan immers onmiddellijk toe: "behoudens in de gevallen en onder de voorwaarden door de wet bepaald".

Die grondwetsbepaling waarborgt derhalve dat geen enkele overheidsinmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven en het gezinsleven kan plaatsvinden dan krachtens voldoende precieze regels aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering, waarbij elke inmenging in dat recht dient te beantwoorden aan een dwingende maatschappelijke behoefte en evenredig dient te zijn met de nagestreefde wettige doelstelling.

(…)

B.8. 1. Door aan de bevoegde wetgever de bevoegdheid voor te behouden om te bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden het recht op eerbiediging van het

Constitution garantit à tout citoyen qu'aucune immixtion dans ce droit ne peut avoir lieu qu'en vertu de règles adoptées par une assemblée délibérante, démocratiquement élue.

Outre cette exigence de légalité formelle, l'article 22 de la Constitution impose également que l'ingérence dans le droit au respect de la vie privée soit libellée en des termes clairs et suffisamment précis qui permettent d'appréhender de manière prévisible les hypothèses dans lesquelles le législateur autorise pareille ingérence dans le droit au respect de la vie privée.

De même, l'exigence de prévisibilité à laquelle la loi doit satisfaire pour être jugée conforme à l'article 8 de la Convention européenne des droits de l'homme implique que sa formulation soit assez précise pour que tout individu puisse prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences pouvant résulter d'un acte déterminé (CEDH, 17 février 2004, Maestri c. Italie, § 30).

La loi doit offrir des garanties contre les atteintes arbitraires de la puissance publique au droit au respect de la vie privée, à savoir en délimitant le pouvoir d'appréciation des autorités concernées avec une netteté suffisante, d'une part, et en prévoyant un contrôle juridictionnel effectif, d'autre part (voy., entre autres, CEDH, 4 mai 2000, Rotaru c. Roumanie, § 55; 6 juin 2006, Segerstedt-Wiberg c. Suède, § 76; 4 juillet 2006, Lupsa c. Roumanie, § 34)."

5. 3. Au regard des principes exposés ci-dessus, l'application de la disposition, en projet, précitée doit être mieux délimitée en ce qui concerne les destinataires du résumé de l'avis, et il conviendra de préciser les données qui peuvent être communiquées par cette voie. Il est en outre recommandé de prévoir l'anonymat des données communiquées, pour autant que cela soit possible eu égard à la nature de la matière concernée, et, si cela n'est pas possible, de prévoir l'autorisation préalable de toutes les personnes citées ou reconnaissables dans le résumé. Afin de permettre notamment un contrôle juridictionnel effectif des actes visés, il y a en outre lieu de renoncer à la possibilité d'un résumé oral de l'avis.

6. Il ressort de l'article 32*tredecies*, § 1er/1, en projet, de la loi du 4 août 1996, que les travailleurs ayant introduit une demande d'intervention psychosociale informelle ne peuvent pas bénéficier de la protection visée au paragraphe 1er de cet article. Invité à fournir une justification à ce sujet au regard du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, le délégué a apporté les précisions suivantes:

"Er geldt geen ontslagbescherming in geval van een informele psychosociale interventie (zoals nu het geval is bij de informele procedure). De bescherming bedoeld in artikel 32*tredecies* geldt enkel bij een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, omdat er bij een informele

privéleven kan worden aangetast, waarborgt artikel 22 van de Grondwet iedere burger dat geen enkele inmenging in dat recht toegelaten is dan krachtens de regels die zijn aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering.

Naast die formele wettigheidsvereiste legt artikel 22 van de Grondwet eveneens de verplichting op dat de inmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven in duidelijke en voldoende nauwkeurige bewoordingen wordt geformuleerd die het mogelijk maken de hypothesen te voorzien waarin de wetgever een dergelijke inmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven toestaat.

Evenzo houdt de vereiste van voorzienbaarheid waaraan de wet moet voldoen om in overeenstemming te worden bevonden met artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, in dat de formulering ervan voldoende precies is zodat elk individu in de gegeven omstandigheden in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien (EHRM, 17 februari 2004, Maestri t. Italië, § 30).

De wet moet waarborgen bieden tegen willekeurige aantastingen door de overheid van het recht op eerbiediging van het privéleven, namelijk door de beoordelingsbevoegdheid van de betrokken overheden op voldoende duidelijke wijze af te bakenen, enerzijds, en door in een effectief jurisdictioneel toezicht te voorzien, anderzijds (zie onder andere, EHRM, 4 mei 2000, Rotaru t. Roemenië, § 55; 6 juni 2006, Segersted-Wiberg t. Zweden, § 76; 4 juli 2006, Lupsa t. Roemenië, § 34)."

5. 3. In het licht van de beginselen die hiervoor zijn uiteengezet, dient de toepassing van de voornoemde ontworpen bepaling beter te worden afgebakend, wat de bestemmelingen van de samenvatting van het advies betreft, en dient te worden gepreciseerd welke gegevens op die wijze kunnen worden meegedeeld. Het strekt daarnaast tot aanbeveling te voorzien, voor zover dat gelet op de aard van de betrokken aangelegenheid mogelijk is, in een anonimisering van de meegedeelde gegevens en, indien dat niet mogelijk is, in een voorafgaande toestemming door alle in de samenvatting genoemde of herkenbare personen. Teneinde onder meer een effectief jurisdictioneel toezicht mogelijk te maken op bedoelde handelingen, dient ook te worden afgezien van de mogelijkheid van een mondelinge samenvatting van het advies.

6. Uit het ontworpen artikel 32*tredecies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 blijkt dat werknemers die een verzoek tot informele psychosociale interventie hebben ingediend, geen bescherming kunnen genieten in de zin van paragraaf 1 van dat artikel. Gevraagd naar een verantwoording hiervoor in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie heeft de gemachtigde de volgende toelichting verstrekt:

"Er geldt geen ontslagbescherming in geval van een informele psychosociale interventie (zoals nu het geval is bij de informele procedure). De bescherming bedoeld in artikel 32*tredecies* geldt enkel bij een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, omdat er bij een informele

interventie kan vanuit gegaan worden dat de partijen nog met elkaar kunnen praten. Bij een formele interventie daarentegen wordt de werkgever verplicht bepaalde maatregelen te treffen."

Cette justification est peu convaincante, d'autant plus que la protection au sens de l'article 32*tredecies*, § 1er, précité, est plus étendue que la seule protection contre le licenciement et qu'elle concerne également des modifications des conditions de travail qui ne présentent pas un caractère proportionnel et raisonnable. La distinction opérée devra par conséquent être plus adéquatement justifiée; à défaut, il faudra y renoncer ou prévoir une protection adaptée, pour les travailleurs ayant demandé une intervention informelle.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Articles 7, 9 et 10

7. Les phrases liminaires des articles 7, 9 et 10 du projet ne font pas correctement référence à l'article du projet insérant, dans la loi du 4 août 1996, la section ou sous-section visée. Il y a lieu d'y remédier.

Article 9

8. Il est recommandé de définir à l'article 32/2, § 2, en projet, de la loi du 4 août 1996, les notions d'intervention psychosociale formelle et informelle, celles-ci étant essentielles pour les dispositions en projet.

9. L'article 32/2, § 2, alinéa 3, en projet, de la loi du 4 août 1996 doit préciser l'objet de l'avis que le conseiller en prévention doit transmettre à l'employeur.

Article 20

10.1. À l'article 32*tredecies*, § 1er, alinéa 1er, en projet, de la loi du 4 août 1996 (article 20, 1°, du projet), les mots "visés au § 1*bis*" seront remplacés par les mots "visés au § 1er/1".

10.2. L'article 32*tredecies*, § 1er, alinéa 2, en projet (article 20, 1°, du projet) dispose notamment que l'employeur ne peut pas prendre de mesure injustifiée pendant l'existence des relations de travail "lorsqu'il exécute son obligation visée à l'article 32*septies* de la présente loi".

La question est de savoir si cette interdiction doit aussi s'appliquer lorsque l'employeur omet de remplir ses obligations visées à l'article 32*septies*. Interrogé à ce sujet par l'auditeur rapporteur, le délégué a donné les explications suivantes:

interventie kan vanuit gegaan worden dat de partijen nog met elkaar kunnen praten. Bij een formele interventie daarentegen wordt de werkgever verplicht bepaalde maatregelen te treffen."

Die verantwoording is weinig overtuigend, te meer daar de bescherming in de zin van voornoemd artikel 32*tredecies*, § 1, ruimer is dan enkel een bescherming tegen ontslag, en ook betrekking heeft op wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden die geen proportioneel en redelijk karakter hebben. Voor het gemaakte onderscheid zal bijgevolg een meer deugdelijke verantwoording voorhanden dienen te zijn, zo niet zal van dat onderscheid moeten worden afgezien of zal voor werknemers die een informele interventie hebben aangevraagd in een aangepaste bescherming dienen te worden voorzien.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikelen 7, 9 en 10

7. In de inleidende zinnen van de artikelen 7, 9 en 10 van het ontwerp wordt niet verwezen naar het juiste artikel van het ontwerp waarbij de erin bedoelde afdeling of onderafdeling wordt ingevoegd in de wet van 4 augustus 1996. Dit moet worden verholpen.

Artikel 9

8. Het verdient aanbeveling om in het ontworpen artikel 32/2, § 2, van de wet van 4 augustus 1996 een definitie op te nemen van de begrippen informele en formele psychosociale interventie, aangezien die begrippen van essentieel belang zijn in de ontworpen regeling.

9. In het ontworpen artikel 32/2, § 2, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 dient te worden verduidelijkt waarop het door de preventieadviseur aan de werkgever te verstrekken advies precies betrekking heeft.

Artikel 20

10.1. In het ontworpen artikel 32*tredecies*, § 1, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 20, 1°, van het ontwerp), moeten de woorden "bedoeld in § 1*bis*" worden vervangen door de woorden "bedoeld in § 1/1".

10.2. Het ontworpen artikel 32*tredecies*, § 1, tweede lid (artikel 20, 1°, van het ontwerp), bepaalt onder meer dat de werkgever geen ongerechtvaardigde maatregel mag treffen tijdens het bestaan van de arbeidsverhouding "wanneer hij zijn verplichtingen uitvoert bedoeld in artikel 32*septies* van deze wet".

Vraag is of dit verbod niet eveneens moet gelden wanneer de werkgever nalaat zijn verplichtingen bedoeld in artikel 32*septies* uit te voeren. Hierover ondervraagd door de auditeur-verslaggever, heeft de gemachtigde volgende toelichting verstrekt:

"De bedoeling van de verwijzing naar artikel 32*septies* bestaat er in de werkgever de mogelijkheid te geven maatregelen te treffen die bestaan in een wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer en dit als oplossing voor het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag. Hij mag dit echter niet op ongerechtvaardigde wijze doen.

De formulering van dit artikel houdt inderdaad een probleem in. Het laat toe dat de werkgever zijn verplichting bedoeld in artikel 32*septies* niet nakomt (dus geen maatregelen treft om het probleem op te lossen) maar bij wijze van represaille toch de arbeidsvoorwaarden van de klager op ongerechtvaardigde wijze wijzigt.

De volgende formulering zou een mogelijke oplossing kunnen zijn:

"De werkgever mag bovendien, ten aanzien van dezelfde werknemers, geen ongerechtvaardigde maatregel treffen tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring" "

Cette proposition de texte concernant l'article 32*tredecies*, § 1er, alinéa 2, première phrase, en projet peut être admise.

10.3. Dans la même disposition en projet, une mesure injustifiée est définie comme une mesure consistant en "la modification des conditions de travail qui ne présente pas un caractère proportionnel et raisonnable".

La question est de savoir si seule une modification des conditions de travail peut constituer une mesure injustifiée ou si le fait, par exemple, de ne pas accorder de promotion peut aussi être considéré comme tel. Le délégué a confirmé que cette dernière possibilité était aussi visée. Il conviendra dès lors de donner une définition plus large de ce qu'il convient d'entendre par mesure injustifiée.

10.4. À l'article 32*tredecies*, § 6, alinéa 3, actuel (qui devient l'alinéa 4), les mots "visés aux alinéas 1er et 2" seront remplacés par "visés aux alinéas 1er et 3". La modification figurant à l'article 20, 8°, du projet doit être complétée en ce sens.

Article 23

11. À l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 3°, a), en projet, on écrira "article 32*tredecies*, § 1er/1, 5°".

Article 30

12. L'article 30 du projet entend fixer l'entrée en vigueur de la loi. La date concrète d'entrée en vigueur n'a toutefois pas été complétée. Interrogé à ce sujet par l'auditeur rapporteur, le délégué a donné les explications suivantes:

"De bedoeling van de verwijzing naar artikel 32*septies* bestaat er in de werkgever de mogelijkheid te geven maatregelen te treffen die bestaan in een wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer en dit als oplossing voor het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag. Hij mag dit echter niet op ongerechtvaardigde wijze doen.

De formulering van dit artikel houdt inderdaad een probleem in. Het laat toe dat de werkgever zijn verplichting bedoeld in artikel 32*septies* niet nakomt (dus geen maatregelen treft om het probleem op te lossen) maar bij wijze van represaille toch de arbeidsvoorwaarden van de klager op ongerechtvaardigde wijze wijzigt.

De volgende formulering zou een mogelijke oplossing kunnen zijn:

"De werkgever mag bovendien, ten aanzien van dezelfde werknemers, geen ongerechtvaardigde maatregel treffen tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring" "

Met dit tekstvoorstel voor het ontworpen artikel 32*tredecies*, § 1, tweede lid, eerste zin, kan worden ingestemd.

10.3. In dezelfde ontworpen bepaling wordt een ongerechtvaardigde maatregel omschreven als een maatregel die bestaat in "de wijziging van de arbeidsvoorwaarden die geen redelijk en proportioneel karakter hebben (lees: heeft)".

Vraag is of enkel een wijziging van de arbeidsvoorwaarden een ongerechtvaardigde maatregel kan uitmaken, en of bijvoorbeeld ook het niet toekennen van een promotie als zodanig kan worden beschouwd. De gemachtigde heeft bevestigd dat dit laatste inderdaad de bedoeling is. Wat onder een ongerechtvaardigde maatregel wordt verstaan, zal bijgevolg op een meer algemene wijze moeten worden omschreven.

10.4. In het bestaande artikel 32*tredecies*, § 6, derde lid (dat het vierde lid wordt) moeten de woorden "bedoeld in het eerste en tweede lid" worden vervangen door "bedoeld in het eerste en derde lid". De in artikel 20, 8°, van het ontwerp opgenomen wijziging dient in die zin te worden aangevuld.

Artikel 23

11. In het ontworpen artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 3°, a), schrijve men "artikel 32*tredecies*, § 1/1, 5°".

Artikel 30

12. Artikel 30 van het ontwerp beoogt de inwerkingtreding van de wet te regelen. De concrete datum van inwerkingtreding is evenwel niet ingevuld. Hierover ondervraagd door de auditeur-verslaggever, heeft de gemachtigde volgende toelichting verstrekt:

"Nous avons effectivement omis d'indiquer la date d'entrée en vigueur de la loi.

Il s'agira du premier jour du treizième mois qui suit le mois au cours duquel la loi est publiée au *Moniteur belge*.

Avec la possibilité pour le Roi de fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à ce délai.

La raison d'être de la dérogation à la règle des 10 jours se situe dans le fait que les nouvelles règles légales requièrent préalablement une mesure d'exécution par arrêté royal (qui est soumis pour avis préalable au conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail). En effet, vu le changement dans les procédures individuelles accessibles aux travailleurs, les nouvelles règles légales sont inconciliables avec l'actuel arrêté d'exécution du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail."

Compte tenu des explications du délégué, l'article 30 du projet pourrait être formulé comme suit:

"La présente loi entre en vigueur le premier jour du treizième mois qui suit celui de sa publication au *Moniteur belge*.

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1er."

Le greffier, *Le président,*

Marleen VERSCHRAEGHEN Marnix VAN DAMME

"Nous avons effectivement omis d'indiquer la date d'entrée en vigueur de la loi.

Il s'agira du premier jour du treizième mois qui suit le mois au cours duquel la loi est publiée au *Moniteur belge*.

Avec la possibilité pour le Roi de fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à ce délai.

La raison d'être de la dérogation à la règle des 10 jours se situe dans le fait que les nouvelles règles légales requièrent préalablement une mesure d'exécution par arrêté royal (qui est soumis pour avis préalable au conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail). En effet, vu le changement dans les procédures individuelles accessibles aux travailleurs, les nouvelles règles légales sont inconciliables avec l'actuel arrêté d'exécution du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail."

Rekening houdend met de toelichting van de gemachtigde kan artikel 30 van het ontwerp als volgt worden geredigeerd:

"Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de dertiende maand die volgt op de maand waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

De Koning kan een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid."

De griffier, *De voorzitter,*

Marleen VERSCHRAEGHEN Marnix VAN DAMME

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 52.896/1 DU 9 AVRIL 2013

Le 15 février 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé jusqu'au 9 avril 2013, sur un avant-projet de loi 'modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires'.

Le projet a été examiné par la première chambre le. La chambre était composée de Marnix Van Damme, président de chambre, Wilfried Van Vaerenbergh et Jeroen Van Nieuwenhove, conseillers d'État, Marc Rigaux et Johan Put, assesseurs, et Wim Geurts, greffier.

Le rapport a été présenté par Raf Aertgeerts, premier auditeur chef de section.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 9 avril 2013.

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1er, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique [1] et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis, combiné à l'avant-projet de loi 'complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail,[2] vise à modifier les règles relatives aux procédures judiciaires dans ce domaine.

EXAMEN DU TEXTE

Article 2

3.1. La question est de savoir si l'article 32*decies*, § 1er/1, en projet, de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des

[1] S'agissant d'un avantprojet de loi, on entend par "fondement juridique" la conformité aux normes supérieures.

[2] Sur lequel le Conseil d'État, section de législation, émet ce jour l'avis 52.895/1.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 52.896/1 VAN 9 APRIL 2013

Op 15 februari 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van 30 dagen, verlengd tot 9 april 2013, een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft'.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 26 maart 2013. De kamer was samengesteld uit Marnix Van Damme, kamervoorzitter, Wilfried Van Vaerenbergh en Jeroen Van Nieuwenhove, staatsraden, Marc Rigaux en Johan Put, assessoren, en Wim Geurts, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Raf Aertgeerts, eerste auditeur-afdelingshoofd.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 9 april 2013.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich toegespitst op het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond[1] alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe om, in samenhang met het voorontwerp van wet 'tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk',[2] de regels in verband met de gerechtelijke procedures op dat vlak te wijzigen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Artikel 2

3.1. Bij het ontwerpen artikel 32*decies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 'betreffende het welzijn van de werknemers

[1] Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder "rechtsgrond" de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

[2] Waarover de Raad van State, afdeling Wetgeving, heden advies 52.895/1 uitbrengt.

travailleurs lors de l'exécution de leur travail' (article 2, 3°, du projet), tient suffisamment compte de la formulation très étendue [3] du champ d'application du chapitre V*bis* de la loi précitée, qui implique que tant l'auteur que la victime des situations de fait ou des conduites qui y sont visées, peuvent également s'inscrire en dehors du cadre de la relation de travail et donc être des tiers, comme par exemple des indépendants occupés sur le lieu de travail ou des fournisseurs occasionnels de marchandises. Ainsi, se pose par exemple la question de savoir si la mesure relative à l'indemnité forfaitaire de six mois de rémunération brute pourra s'appliquer dans tous ces cas. Il est recommandé de réexaminer la mesure en projet sous cet angle.

3.2. L'exposé des motifs doit préciser les effets concrets, en matière de procédure, de l'abrogation de l'article 32*decies*, § 2, alinéa 4, de la loi précitée (article 2, 6°, du projet). Cette disposition traite du concours d'une action en cessation et d'une action pénale.

Article 7

4. En vue de l'entrée en vigueur simultanée du projet de loi à l'examen et de la loi connexe en projet qui fait l'objet de l'avis 52.895/1, l'article 7 du projet à l'examen sera rédigé comme suit, compte tenu de la proposition de texte formulée dans l'avis précité, concernant la fixation de l'entrée en vigueur (article 30) de cette loi en projet:

"La présente loi entre en vigueur à la même date que celle à laquelle entrera en vigueur la loi du … complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

Le greffier, *Le président,*

Wim GEURTS Marnix VAN DAMME

[3] Voir notamment, sur ce point, les articles 32*bis* et 32*ter* de la loi.

bij de uitvoering van hun werk' (artikel 2, 3°, van het ontwerp) rijst de vraag of ermee voldoende rekening is gehouden dat de werkingssfeer van hoofdstuk V*bis* van de voornoemde wet zeer ruim is geformuleerd,[3] waardoor zowel de dader als het slachtoffer van de erin bedoelde gedragingen of feitelijkheden ook buiten de arbeidsrelatie kunnen worden gesitueerd, en dus eveneens derden kunnen zijn, waaronder bijvoorbeeld zelfstandigen werkzaam op de arbeidsplaats of occasionele leveranciers van goederen. Zo is het bijvoorbeeld de vraag of de regeling inzake de forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon in al die gevallen zal kunnen worden toegepast. Het verdient aanbeveling de ontworpen regeling vanuit dat oogpunt aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen.

3.2. In de memorie van toelichting dient te worden verduidelijkt wat de concrete procedurele gevolgen zijn van de opheffing van artikel 32*decies*, § 2, vierde lid, van de voornoemde wet (artikel 2, 6°, van het ontwerp). Die bepaling handelt over de samenloop van een vordering tot staking en de strafvervolging.

Artikel 7

4. Met het oog op een gelijktijdige inwerkingtreding van de voorliggende ontworpen wet en de daarmee samenhangende ontworpen wet die het voorwerp is van advies 52.895/1, dient artikel 7 van het voorliggende ontwerp, rekening houdende met het tekstvoorstel dat in het voornoemde advies wordt gedaan voor de bepaling van inwerkingtreding (artikel 30) van die ontworpen wet, te worden geredigeerd als volgt:

"Deze wet treedt in werking op dezelfde dag als die waarop de wet van … tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, in werking treedt."

De griffier, *De voorzitter,*

Wim GEURTS Marnix VAN DAMME

[3] Zie wat dat betreft inzonderheid de artikelen 32*bis* en 32*ter* van de wet.

AVANT-PROJET DE LOI (I)

soumis à l'avis du Conseil d'État

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

CHAPITRE 1ER

Disposition générale

Article 1er

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

CHAPITRE 2

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

Art. 2

Dans l'article 4, § 1er, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le 3°, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"3° les aspects psychosociaux du travail;".

Art. 3

Dans l'article 6, alinéa 2, 7° de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, les mots "de la procédure de plainte" sont remplacés par les mots "des procédures".

Art. 4

Dans la même loi, l'intitulé du chapitre Vbis, inséré par la loi de 11 juin 2002, est remplacé par ce qui suit:

"Chapitre V*bis*. Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

Art. 5

Dans le chapitre Vbis de la même loi, l'intitulé de la section 1re est remplacé par ce qui suit:

"Section 1re. Généralités"

VOORONTWERP VAN WET (I)

onderworpen aan het advies van de Raad van State

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

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

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

Art. 2

In artikel 4, § 1, tweede lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt de bepaling onder 3°, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, vervangen als volgt:

"3° de psychosociale aspecten van het werk;".

Art. 3

In artikel 6, tweede lid, 7° van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 worden de woorden "van de klachtenprocedure" vervangen door de woorden "van de procedures".

Art. 4

In dezelfde wet wordt het opschrift van hoofdstuk Vbis, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, vervangen als volgt:

"Hoofdstuk V*bis*. Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Art. 5

In hoofdstuk Vbis van dezelfde wet wordt het opschrift van afdeling 1 vervangen als volgt:

"Afdeling 1. Algemeenheden".

Art. 6

Dans le chapitre V*bis*, section 1re de la même loi, il est inséré une sous-section 1re intitulée:

"Sous-section 1re. Définition des risques psychosociaux au travail".

Art. 7

Dans la sous-section 1re insérée par l'article 6, il est inséré un article 32/1 rédigé comme suit:

"Art. 32/1. Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger."

Art. 8

Dans le chapitre V*bis*, section 1re de la même loi il est inséré une sous-section 2 intitulée "Sous-section 2. Mesures de prévention".

Art. 9

Dans la sous-section 2 insérée par l'article 8, il est inséré un article 32/2 rédigé comme suit:

"Art. 32/2. § 1er. L'employeur identifie les situations qui peuvent mener aux risques psychosociaux et il détermine et en évalue les risques.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. L'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux sont celles définies à l'article 32*quater*, § 1er, alinéa 3. Elles sont prises après avis du comité, à l'exception des procédures.

Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander:

Art. 6

In hoofdstuk V*bis*, afdeling 1 van dezelfde wet wordt een onderafdeling 1 ingevoegd, luidende:

"Onderafdeling 1. Definitie van psychosociale risico's op het werk".

Art. 7

In onderafdeling 1, ingevoegd bij artikel 6, wordt een artikel 32/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 32/1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden."

Art. 8

In hoofdstuk V*bis*, afdeling 1 van dezelfde wet wordt een onderafdeling 2 ingevoegd, luidende: "Onderafdeling 2. Preventiemaatregelen".

Art. 9

In onderafdeling 2, ingevoegd bij artikel 8, wordt een artikel 32/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 32/2. § 1. De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan.

Hij houdt inzonderheid rekening met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress op het werk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 2. De werkgever neemt, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 en voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de nodige preventiemaatregelen om de situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken.

De preventiemaatregelen die minimaal toegepast worden op psychosociale risico's zijn deze bepaald in artikel 32*quater,* § 1, derde lid. Met uitzondering van de procedures, worden zij vastgesteld na advies van het comité.

In het kader van de maatregelen bedoeld in het tweede lid stelt de werkgever procedures vast die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer die meent schade te ondervinden in de zin van artikel 32/1, en waardoor deze:

a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32*sexies* qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, de l'intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation;

b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse des risques de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis dont le contenu est spécifié par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du comité conformément à l'article 32*quater*, § 1er, alinéas 4 à 6 et tiennent compte, le cas échéant, des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

Ces procédures visées ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.

§ 3. Le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies,* § 1er, refuse l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle visée au § 2, alinéa 3, b), lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail tels que définis à l'article 32/1.

Lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle qui ne concerne pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, le conseiller en prévention en informe l'employeur après concertation avec le travailleur afin que l'employeur prenne les mesures collectives nécessaires.

Chez les employeurs où sont présents un Comité ou une délégation syndicale, ces mesures collectives sont prises après concertation avec lesdits organes.

Lorsque l'employeur ne prend pas de mesures collectives dans le délai fixé par le Roi ou si le travailleur considère que ces mesures ne sont pas appropriées à sa situation individuelle, le conseiller en prévention examine la demande et transmet à l'employeur l'avis visé au paragraphe 2, alinéa 3, b).

Les dispositions des troisième et quatrième alinéas ne portent pas préjudice à l'obligation pour le conseiller en prévention de proposer des mesures à l'employeur, qui peuvent avoir un caractère conservatoire, qui ont pour but de remédier aux risques qui présentent un caractère individuel dans le but de prévenir ou de limiter les dommages à l'intégrité physique ou psychique du travailleur qui a introduit la demande.

a) een informele psychosociale interventie kan vragen aan de vertrouwenspersoon of aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies die er in bestaat op een informele wijze te zoeken naar een oplossing door middel van gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening;

b) een formele psychosociale interventie kan vragen aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies,* § 1, die er in bestaat aan de werkgever te vragen om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door deze preventieadviseur en die opgenomen zijn in een advies waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning.

Deze procedures worden vastgesteld, na akkoord van het comité overeenkomstig artikel 32*quater*, § 1, vierde tot zesde lid en houden, in voorkomend geval, rekening met collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard bij koninklijk besluit.

Deze procedures doen geen afbreuk aan de mogelijkheid voor de werknemers om zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, een lid van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité of de vakbondsafvaardiging met het oog op het bekomen van een interventie van deze personen.

§ 3. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie bedoeld in § 2, derde lid, b), wanneer de toestand die de werknemer beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt zoals gedefinieerd in artikel 32/1.

Wanneer een verzoek tot formele psychosociale interventie die geen betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen, brengt de preventieadviseur de werkgever hiervan, na overleg met de werknemer, op de hoogte opdat deze werkgever de nodige collectieve maatregelen zou treffen.

Bij de werkgevers waar er een comité is opgericht of een vakbondsafvaardiging aanwezig is, treft de werkgever deze maatregelen na overleg in deze organen.

Indien de werkgever geen collectieve maatregelen treft binnen de termijn bepaald door de Koning of indien de werknemer meent dat deze niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie, onderzoekt de preventieadviseur het verzoek en verstrekt hij aan de werkgever het advies bedoeld in § 2, derde lid, b).

De bepalingen van het tweede tot vierde lid doen geen afbreuk aan de verplichting voor de preventieadviseur om aan de werkgever maatregelen, die een bewarend karakter kunnen hebben, voor te stellen die tot doel hebben de risico's die een individueel karakter vertonen te ondervangen met het oog op het voorkomen of het beperken van schade aan de fysieke en psychische integriteit van de werknemer die het verzoek heeft ingediend.

§ 4. L'employeur prend les mesures de prévention appropriées pour prévenir le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger.

§ 5. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures."

Art. 10

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, une section 2 rédigée comme suit est insérée à la suite de la section 1re remplacée par l'article 5:

"Section 2. Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

Art. 11

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 1re" sont remplacés par les mots "Sous-section 1re".

Art. 12

Dans l'article 32*ter* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1er, 1°, les mots "le présent chapitre" sont remplacés par les mots "la présente section";

2° dans l'alinéa 1er, 2°, les mots "le présent chapitre" sont remplacés par les mots "la présente section";

3° dans l'alinéa 1er, 2°, les mots "plusieurs conduites abusives" sont remplacés par les mots "ensemble abusif de plusieurs conduites";

4° dans l'alinéa 1er, 2°, les mots "la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique" sont remplacés par les mots "l'âge, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre.";

5° dans l'alinéa 3, les mots "harcèlement est lié" sont remplacés par les mots "harcèlement ou la violence au travail sont liés";

6° dans l'alinéa 3, le 3° est remplacé par ce qui suit:

§ 4. De werkgever neemt de geschikte preventiemaatregelen om het gevaar dat voortvloeit uit een specifieke arbeidssituatie te voorkomen en om de schade die hieruit voortvloeit te voorkomen of te beperken voor zover hij een impact heeft op het gevaar.

§ 5. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventie¬maatregelen en de procedures vaststellen."

Art. 10

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet wordt een afdeling 2 ingevoegd die volgt op afdeling 1, vervangen bij artikel 5, luidende:

"Afdeling 2. Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Art. 11

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 1" vervangen door de woorden "Onderafdeling 1".

Art. 12

In artikel 32*ter* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 1° worden de woorden "dit hoofdstuk" vervangen door de woorden "deze afdeling";

2° in het eerste lid, 2° worden de woorden "dit hoofdstuk" vervangen door de woorden "deze afdeling";

3° in het eerste lid, 2° worden de woorden "meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen" vervangen door de woorden "een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen";

4° in het eerste lid, 2° worden de woorden "godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming" vervangen door de woorden "leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie.";

5° in het derde lid worden de woorden "pesterijen verband houden met" vervangen door de woorden "pesterijen, het ongewenst seksueel gedrag of het geweld op het werk verband houden met";

6° in het derde lid wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt:

"3° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail." .

Art. 13

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 2. Mesures de prévention" sont remplacés par les mots "Sous-section 2. Mesures de prévention spécifiques".

Art. 14

Dans l'article 32*quater* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, alinéa 1, les mots "§1er." sont abrogés;

2° dans le paragraphe 1er, alinéa 3, 2°, b), les mots "et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail" sont remplacés par les mots "visé à l'article 32sexies, §1er et à la personne de confiance;";

3° dans le paragraphe 1er, alinéa 3, 3°, les mots "qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail" sont abrogés;

4° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 15

A l'article 32*sexies* de la même loi, remplacé par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

"Ne peuvent pas exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé les personnes qui font partie du personnel de direction."

2° dans le paragraphe 2, les modifications suivantes sont apportées:

a) L'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

"Il les écarte de leur fonction:

1° soit à son initiative, après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité;

2° soit à l'initiative de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité avec son accord.";

"3° de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.".

Art. 13

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 2. Preventiemaatregelen" vervangen door de woorden "Onderafdeling 2. Bijzondere preventiemaatregelen".

Art. 14

In artikel 32*quater* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° In paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden "§1" opgeheven.

2° in paragraaf 1, derde lid, 2°, b), worden de woorden "en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" vervangen door de woorden "bedoeld in artikel 32sexies, §1 en de vertrouwenspersoon;";

3° in paragraaf 1, derde lid, 3° worden de woorden "die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk" opgeheven;

4° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 15

In artikel 32*sexies* van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

"De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen de functie van gespecialiseerd preventieadviseur niet uitoefenen."

2° in paragraaf 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) Het tweede lid wordt vervangen als volgt:

"Hij verwijdert hen uit hun functie:

1° hetzij op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité;

2° hetzij op initiatief van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité en met zijn akkoord.";

b) Dans l'alinéa 4, les mots "la personne de confiance" sont remplacés par les mots "au moins une des personnes de confiance";

c) Deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre l'alinéa 6 et l'alinéa 7:

"La personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail, ni faire partie de la délégation syndicale.

Ne peuvent également pas exercer la fonction de personne de confiance, les personnes qui font partie du personnel de direction.";

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

"§ 2/1. Lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité en font la demande, l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées au § 2.";

4° il est inséré un paragraphe 2/2 rédigé comme suit:

"§ 2/2. Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 4 à 9, par:

1° le conseiller en prévention visé au § 1er;
2° le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection du travail visé à l'article 33, § 1er, alinéa 2 dans les conditions déterminées par le Roi sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention et sauf en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou du comité.".

5° Il est inséré un paragraphe 2/3 rédigé comme suit:

"§ 2/3. Pour l'application de la présente disposition, on entend par personnel de direction: les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.".

Art. 16

L'article 32*septies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 32*septies*. § 1er. Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre.

b) In het vierde lid, worden de woorden "de vertrouwenspersoon" vervangen door de woorden "ten minste een van de vertrouwenspersonen";

c) Tussen het zesde en het zevende lid worden twee leden ingevoegd, luidende:

"De vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers- noch werknemersvertegenwoordiger zijn in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming, noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen evenmin de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen."

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

"§ 2/1. Indien alle werknemersvertegenwoordigers in het comité hierom verzoeken, is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bepaald in § 2.";

4° er wordt een paragraaf 2/2 ingevoegd, luidende:

"§ 2/2. De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, vierde tot negende lid door:

1° de preventieadviseur vermeld in § 1;
2° de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid onder de voorwaarden bepaald door de Koning, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, en behalve in geval de betrokkene zelf of het comité hiermee niet akkoord gaat".

5° er wordt een paragraaf 2/2 ingevoegd, luidende:

"§2/3. Voor de toepassing van deze bepaling, wordt verstaan onder leidinggevend personeel: de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.".

Art. 16

Artikel 32*septies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 32*septies*. § 1. Wanneer er feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, treft deze geschikte maatregelen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Lorsque la gravité des faits l'exige l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.

Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b, l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er, avant que ce dernier lui remette son avis.

§ 2. Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance:

1° lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1er;

2° lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que:

a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;

b) soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction tel que défini à l'article 32*sexies*, § 2/3."

Art. 17

L'article 32*octies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007 est abrogé.

Art. 18

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 3" sont remplacés par les mots "Sous-section 3".

Art. 19

Dans l'article 32*nonies* de la même loi, l'alinéa 1er modifié par la loi du 10 janvier 2007 est remplacé par ce qui suit:

"Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32*quater,* § 2, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance, visés à l'article 32*sexies* pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail.".

Wanneer de ernst van de feiten het vereist treft de werkgever de nodige bewarende maatregelen.

Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van de procedure bedoeld in artikel 32/2,§ 2, derde lid, b) treft de werkgever deze bewarende maatregelen, in voorkomend geval, op basis van de voorstellen van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies,* § 1, vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, § , derde lid, b heeft verstrekt.

§ 2. De preventieadviseur psychosociale aspecten is er toe gehouden een beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaren:

1° wanneer de werkgever de nodige bewarende maatregelen bedoeld in § 1 niet treft;

2° wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen maatregelen of geen geschikte maatregelen treft en dat:

a) hetzij er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat;

b) hetzij de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel zoals gedefinieerd in artikel 32*sexies*, § 2/3."

Art. 17

Artikel 32*octies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt opgeheven.

Art. 18

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 3" vervangen door de woorden "Onderafdeling 3".

Art. 19

In artikel 32*nonies* van dezelfde wet wordt het eerste lid, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, vervangen als volgt:

"De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld in toepassing van artikel 32*quater*, § 2, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon, bedoeld in artikel 32*sexies* om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk."

Art. 20

Dans l'article 32*tredecies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit:

"§ 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. Ne constitue pas une mesure préjudiciable la mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32*septies* qui présente un caractère proportionnel et raisonnable."

2° il est inséré un paragraphe 1er/1 rédigé comme suit:

"§ 1er/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1er:

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;
b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;
c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

Art. 20

In artikel 32*tredecies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

"§ 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in § 1/1 beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever, tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, met de klacht, met het instellen van een rechtsvordering of met het afleggen van een getuigenverklaring. De maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van artikel 32*septies* en die een proportioneel en redelijk karakter heeft wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel."

2° Er wordt een paragraaf 1/1 ingevoerd, luidende:

"§ 1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1":

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80 waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;
b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met de afdeling 2 van dit hoofdstuk;
c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
d) volgens de werknemer werden de procedures van de afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij een lid van het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice."

3° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

"§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont 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."

4° dans le paragraphe 3 et le paragraphe 4, les mots "avant les faits qui ont motivé la plainte" sont chaque fois remplacés par "avant la rupture ou la modification";

5° dans le paragraphe 4, alinéa 1er, 2°, les mots "la modification unilatérale des conditions de travail" sont remplacés par les mots "la mesure prise par l'employeur";

6° dans le paragraphe 6, l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit:

"Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée ou à partir du moment où le témoignage est déposé."

b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met de afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werden de procedures van de afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte."

3° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

"§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van het verzoek tot interventie, het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring.

Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis."

4° in paragraaf 3 en paragraaf 4 worden de woorden "voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven" telkens vervangen door de woorden "voor de beëindiging of de wijziging";

5° in paragraaf 4, eerste lid, 2° worden de woorden "de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden" vervangen door de woorden "de door de werkgever getroffen maatregel";

6° in paragraaf 6 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

"Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat het verzoek in ontvangst werd genomen of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd."

7° dans le paragraphe 6, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2:

"Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail."

8° dans le paragraphe 6, alinéa 3, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots "aux alinéas 1er et 2" sont remplacés par les mots "aux alinéas 1er et 3";
b) les mots "est introduite" sont remplacés par les mots "répondant au prescrit du paragraphe 1er/1, 2° et 3° est réceptionnée par son destinataire.";

9° le paragraphe 6 est complété par un alinéa rédigé comme suit:

"Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32*duodecies*, alinéa 1er, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, le travailleur bénéficie de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie de la protection."

Art. 21

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 4. Information et accès aux documents" sont remplacés par les mots "Section 3. Communication d'informations et accès aux documents".

Art. 22

L'article 32*quaterdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art.32*quaterdecies*. Le travailleur qui demande une intervention psychosociale formelle, reçoit une copie de sa demande.

Dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations."

Art. 23

L'article 32*quinquiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1er et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

7° in paragraaf 6 wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

"De Koning stelt de nadere regels vast betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk."

8° in paragraaf 6, derde lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden "in het eerste en tweede lid" worden vervangen door de woorden "in het eerste en derde lid";
b) de woorden "werd ingediend" worden vervangen door de woorden "die voldoet aan de voorschriften van paragraaf 1/1, 2° en 3° in ontvangst wordt genomen door de bestemmeling.";

9° paragraaf 6 wordt aangevuld met een lid, luidende:

"Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32*duodecies*, eerste lid een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, geniet de werknemer de bescherming vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. Het komt toe aan de werknemer om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet."

Art. 21

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 4. Informatie en toegang tot documenten" vervangen door de woorden "Afdeling 3. Mededeling van informatie en toegang tot documenten".

Art. 22

Artikel 32*quaterdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 32*quaterdecies*. De werknemer die een formele psychosociale interventie verzoekt, ontvangt een kopie van zijn verzoek.

In het kader van een formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.".

Art. 23

Artikel 32*quinquiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"De preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1 en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent:

1° Dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;

2° Dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur:

a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur;
b) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;

c) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point b) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;
d) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point b), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;

3° Sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes:

a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32*tredecies*, § 1er/1, 5°;
b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;
c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au 2°, b si la gravité des faits le requière;
d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32*septies*;

e) il communique au Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, b) lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant

In afwijking van deze verplichting gelden de volgende bepalingen:

1° In het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;

2° In het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:

a) deelt de preventieadviseur de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever;
b)overhandigt de preventieadviseur een geschreven advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het verzoek en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;
c) verstrekt de preventieadviseur aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en die vervat zijn in het advies bedoeld in punt 2) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden;
d) de preventieadviseur die deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk verstrekt, op schriftelijke wijze, aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie, de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die vervat zijn in het advies bedoeld in punt b) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste hem moet toelaten zijn coördinatieopdrachten uit te voeren;

3° Onverminderd de bepaling van 2° verstrekt de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen:

a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32*tredecies*, § 1/1, 5°;
b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;
c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging van het advies bedoeld in 2°, b indien de ernst van de feiten het vereist;
d) hij verstrekt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32*septies*;
e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in punt 2°, b), evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut

que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur.

4° Le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle.

5° Le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration.

6° Le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange.

7° Le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions."

Art. 24

L'article 32*sexiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 32*sexiesdecies*. L'employeur remet une copie de l'avis visé à l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, b) uniquement aux personnes suivantes:

1° au travailleur vis-à-vis duquel il envisage de prendre des mesures en application du présent chapitre, qui peuvent modifier ses conditions de travail;

2° à la personne qui a introduit la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail ou à la personne mise en cause dans cette demande, dans l'hypothèse où elles envisagent d'agir en justice.

S'il l'estime nécessaire en vue de l'application des mesures de prévention, il remet aux membres de la ligne hiérarchique du demandeur les éléments de l'avis nécessaires pour atteindre cet objectif.

het advies mogen overmaken aan de werknemer, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord over heeft gegeven.

4° De preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.

5° De preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht.

6° De preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de werknemer die meent schade ten gevolge van psychosociale risico's te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling."

7° De preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten."

Art. 24

Artikel 32*sexiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 32*sexiesdecies*. De werkgever bezorgt uitsluitend aan de volgende personen een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, b):

1° de werknemer ten aanzien van wie de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen;

2° De persoon die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend of de in dit verzoek vermelde aangeklaagde, in de hypothese dat zij overwegen een rechtsvordering in te stellen.

Indien de werkgever het noodzakelijk acht met het oog op de toepassing van de preventiemaatregelen, bezorgt hij aan de leden van de hiërarchische lijn van de verzoeker, de elementen van het advies die noodzakelijk zijn om deze doelstelling te bereiken.

La législation relative à la publicité des actes administratifs n'est pas d'application:

1° à la copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'alinéa 1er vis-à-vis de l'employeur qui est une autorité administrative au sens de cette législation;

2° aux documents du dossier individuel de demande qui sont en possession du fonctionnaire chargé de la surveillance.".

Art. 25

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

1° Dans le texte néerlandophone les mots "De betrokken persoon heeft," sont abrogés et les mots "heeft de betrokken persoon" sont insérés entre les mots "persoonsgegevens," et les mots "geen toegang";

2° au 1°, les mots "en dehors de l'examen d'une plainte motivée" sont remplacés par les mots "dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle";

3° le 2° est remplacé par ce qui suit:

"2° la demande d'intervention psychosociale formelle, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 1er et de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, b";

4° au 3°, les mots "la plainte motivée" sont remplacés par les mots "la demande d'intervention psychosociale formelle";

5° le 4° est remplacé par ce qui suit: "4° l'avis du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, b), c), d) et de l'article 32*sexiesdecies*;";

6° les mots "conseiller en prévention" sont remplacés par "conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er".

Art. 26

Dans la même loi, il est inséré un article 32*noniesdecies* rédigé comme suit:

"Art. 32*noniesdecies*. Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants:

1° les coordonnées du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions, et, le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance;

De wetgeving betreffende de openbaarheid van bestuur is niet van toepassing:

1° op het in het eerste lid bedoelde afschrift van het advies van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever die een administratieve overheid is in de zin van deze wetgeving;

2° op de documenten van het individueel dossier van het verzoek die in het bezit zijn van de met het toezicht belaste ambtenaar."

Art. 25

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

1° in de Nederlandstalige tekst worden de woorden "De betrokken persoon heeft," opgeheven en worden de woorden "heeft de betrokken persoon" ingevoegd tussen de woorden "persoonsgegevens," en de woorden "geen toegang";

2° in de bepaling onder 1° worden de woorden "buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht" vervangen door de woorden "in het kader van een informele psychosociale interventie";

3° de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt:

"2° het verzoek tot formele psychosociale interventie, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quaterdecies,* eerste lid en artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 3°, b)";

4° in de bepaling onder 3° worden de woorden "de met redenen omklede klacht" vervangen door de woorden "het verzoek tot formele psychosociale interventie";

5° de bepaling onder 4° wordt vervangen als volgt: "4° het advies van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, b), c), d) en artikel 32*sexiesdecies*;";

6° het woord "preventieadviseur" wordt vervangen door de woorden "preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1".

Art. 26

In dezelfde wet wordt een artikel 32*noniesdecies* ingevoegd, luidende:

"Art. 32*noniesdecies*. In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:

1° de coördinaten van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

2° les procédures visées à l'article 32/2, § 2, alinéa 3 et 32*quater*, § 1er, alinéa 3, 2°".

Art. 27

Dans la même loi, il est inséré un article 32*vicies* rédigé comme suit:

"Art. 32*vicies*. Le fonctionnaire chargé de la surveillance tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration."

Art. 28

Dans l'article 33, § 1er, alinéa 4 de la même loi, les mots "4 à 32" sont remplacés par les mots "4 à 32*vicies*".

Art. 29

Dans la loi, il est inséré un article 53*bis* rédigé comme suit:

"Art. 53*bis*. Les dispositions des articles 52 et 53 sont également d'application lorsque des missions spécifiques sont uniquement confiées aux délégués du personnel auprès du comité en vertu des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, à moins que la loi ou les arrêtés d'exécution le stipule expressément autrement.".

Art. 30

Dans l'article 59, § 1er, alinéa 1er, 2° de la même loi, les mots "ou de personne de confiance" sont insérés entre les mots "lieux de travail" et les mots ". Le Roi fixe".

CHAPITRE 3

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 31

L'article 14, 2°, s), modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"s) les éléments visés à l'article 32*noniesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail."

2° de procedures bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid en 32*quater,* § 1, derde lid, 2°."

Art. 27

In dezelfde wet wordt een artikel 32*vicies* ingevoegd, luidende:

"Art. 32*vicies*. De met het toezicht belaste ambtenaar houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht."

Art. 28

In artikel 33, § 1, vierde lid van dezelfde wet worden de woorden "4 tot 32" vervangen door de woorden "4 tot 32*vicies*".

Art.29

In de wet wordt een artikel 53*bis* ingevoegd luidende:

"Art. 53*bis*. De bepalingen van de artikelen 52 en 53 zijn eveneens van toepassing wanneer er uitsluitend aan de afgevaardigden van het personeel in het comité bepaalde opdrachten worden toegewezen in toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, tenzij deze wet of de uitvoeringsbesluiten dit uitdrukkelijk anders bepalen.".

Art. 30

In artikel 59, § 1, eerste lid, 2° van dezelfde wet worden de woorden "of vertrouwenspersoon" ingevoegd tussen de woorden "op het werk" en de woorden ". De Koning bepaalt".

HOOFDSTUK 3

Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 31

Artikel 14, 2°, s), gewijzigd bij de wet de van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"s) de elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk."

CHAPITRE 4

Dispositions transitoires

Art. 32

Les personnes désignées avant l'entrée en vigueur de la présente loi en tant que conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ou en tant que personne de confiance peuvent continuer à exercer la fonction même si les conditions des articles 32*sexies*, § 1er, alinéa 3 et 32*sexies*, § 2, alinéas 6 et 7 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne sont pas remplies.

Art. 33

L'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail d'application avant l'entrée en vigueur de la présente loi reste applicable vis-à-vis des travailleurs qui ont déposé une plainte, un témoignage ou intenté une action en justice avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 34

Les éléments visés à l'article 32*noniesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont repris dans le règlement de travail dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE 5

Dispositions finales

Art. 35

La présente loi entre en vigueur le premier jour du treizième mois qui suit le mois au cours duquel la loi est publiée au *Moniteur belge*.

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1er.

HOOFDSTUK 4

Overgangsbepalingen

Art. 32

De personen die vóór de inwerkingtreding van deze wet als preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten of als vertrouwenspersoon waren aangewezen, kunnen hun functie blijven uitoefenen, zelfs indien de voorwaarden van de artikelen 32*sexies,* § 1, derde lid en 32*sexies,* § 2, zesde en zevende lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk niet worden vervuld.

Art. 33

Het artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dat van toepassing was vóór de inwerkingtreding van deze wet blijft van toepassing op de werknemers die een klacht hebben ingediend, een getuigenverklaring hebben afgelegd of een rechtsvordering hebben ingesteld vóór de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 34

De elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk worden opgenomen in het arbeidsreglement binnen een termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van deze wet.

HOOFDSTUK 5

Slotbepalingen

Art. 35

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de dertiende maand die volgt op de maand waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

De Koning kan een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.

AVANT-PROJET DE LOI (II)

soumis à l'avis du Conseil d'État

Avant-projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires

CHAPITRE I^ER

Disposition générale

Art. 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

CHAPITRE II

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

Art. 2

A l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifié par la loi du 6 février 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit:

"Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section."

2° dans le paragraphe 1er, alinéa 2, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots "une plainte motivée" sont remplacés par les mots "une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail";

b) le mot "suspendue" est remplacé par le mot "suspendu" dans le texte français;

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

"§ 1/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur

VOORONTWERP VAN WET (II)

onderworpen aan het advies van de Raad van State

Voorontwerp van wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft

HOOFDSTUK I

Algemene bepaling

Art. 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II

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

Art. 2

In artikel 32*decies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gewijzigd bij wet van 6 februari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

"Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek die betrekking hebben op de bemiddeling, kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van deze afdeling af te dwingen".

2° in paragraaf 1, tweede lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden "een met redenen omklede klacht" vervangen door de woorden "een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk";

b) in de Franse tekst wordt het woord "*suspendue*" vervangen door het woord "suspendu".

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

"§ 1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding instellen.

Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime:

1° Soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° Soit à un montant forfaitaire correspondant à 3 mois de rémunération brute. Le montant s'élève à 6 mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes:

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;

c) en raison de la gravité des faits;

Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2° n'est pas d'application aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2° ne peut dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze."

4° dans le paragraphe 2, alinéa 1er, les mots "la cessation dans" sont remplacés par les mots "la cessation à l'auteur dans";

5° dans le paragraphe 2, l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

"L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.";

6° dans le paragraphe 2, l'alinéa 4 est abrogé;

7° dans le paragraphe 3, alinéa 1 et 2 les mots "provisoires" sont abrogés;

8° dans le paragraphe 3, alinéa 1er les mots "du présent chapitre" sont remplacés par "de la présente section";

9° dans le paragraphe 3, l'alinéa 2 est complété par la phrase suivante: "Ces mesures peuvent être provisoires";

10° dans le paragraphe 3, l'alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:

1° Hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;

2° Hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:

a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;

b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;

c) omwille van de ernst van de feiten;

Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2° is niet van toepassing op de andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1 die in contact treden met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.

Het bruto maandloon van de zelfstandige wordt berekend door het bruto belastbaar beroepsinkomen dat is vermeld op het meest recente aanslagbiljet van de personenbelasting te delen door twaalf.

Het bruto maandloon dat als basis dient voor de berekening van het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2° mag het bedrag van het loon vermeld in artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat gedeeld wordt door twaalf, niet overschrijden."

4° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden "beveelt hij de staking" vervangen door de woorden "beveelt hij aan de dader de staking";

5° in paragraaf 2 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

"De vordering bedoeld in het eerste lid wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding.";

6° in paragraaf 2 wordt het vierde lid opgeheven;

7° in paragraaf 3, eerste en tweede lid worden de woorden "voorlopige" opgeheven;

8° in paragraaf 3, eerste lid worden de woorden "van dit hoofdstuk" vervangen door de woorden "van deze afdeling";

9° in paragraaf 3 wordt het tweede lid aangevuld met de volgende zin: "Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn";

10° in paragraaf 3 wordt het derde lid vervangen als volgt:

"L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.".

Art. 3

Dans l'article 32*duodecies*, alinéa 1er de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le texte francophone le mot "tester" est remplacé par "ester";

2° les mots "le présent chapitre" sont remplacés par "la présente section";

3° les mots "du présent chapitre" sont remplacés par "de la présente section";

4° dans le 4°, les mots "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" sont remplacés par les mots: "les fondations et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations".

Art. 4

Dans l'article 79, § 3 de la même loi, les mots "§ 1er" sont remplacés par les mots "§ 2".

CHAPITRE III

Modification du Code judiciaire

Art. 5

Dans l'article 587*bis* du Code judiciaire, modifié par la loi du 10 mai 2007, il est inséré le 4*bis*° rédigé comme suit:

"4*bis*° les demandes formées en vertu de l'article 32*decies*, § 2 et § 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail."

Art. 6

Dans l'article 578, 11° du Code judiciaire, inséré par la loi du 17 juin 2002, les mots "à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail" sont remplacés par les mots "aux risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

"De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in § 2, tweede tot vierde lid.

Art. 3

In artikel 32*duodecies*, eerste lid van dezelfde wet, gewijzigd bij wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de Franstalige tekst wordt het woord "*tester*" vervangen door het woord "*ester*";

2° de woorden "dit hoofdstuk" worden vervangen door de woorden "deze afdeling";

3° de woorden "van dit hoofdstuk" worden vervangen door de woorden "van deze afdeling";

4° in de bepaling onder 4° worden de woorden "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" vervangen door de woorden "de stichtingen en de verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen".

Art. 4

In artikel 79, § 3 van dezelfde wet worden de woorden "§ 1" vervangen door de woorden "§ 2".

HOOFDSTUK III

Wijziging van het Gerechtelijk Wetboek

Art. 5

In artikel 587*bis* van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 10 mei 2007, wordt een bepaling onder 4*bis*° ingevoegd, luidende:

"4*bis*° de vorderingen krachtens artikel 32*decies*, § 2 en § 3 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk."

Art. 6

In artikel 578, 11° van het Gerechtelijk Wetboek, ingevoegd bij de wet van 17 juni 2002, worden de woorden "geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" vervangen door de woorden "psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

CHAPITRE IV

Dispositions finales

Art. 7

La présente loi entre en vigueur le même jour que celui auquel entre en vigueur la loi du … complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1er.

HOOFDSTUK IV

Slotbepalingen

Art. 7

Deze wet treedt in werking op dezelfde dag als die waarop de wet van.. tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, in werking treedt.

De Koning kan een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT
N° 53 942/1/V
DU 16 SEPTEMBRE 2013

Le 25 juillet 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogée jusqu'au 16 septembre 2013 sur un avant-projet de loi 'complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail'.

Le projet a été examiné par le première chambre des vacations le 3 septembre 2013. La chambre était composée de Jan Smets, conseiller d'État, président, Bruno Seutin et Wilfried Van Vaerenbergh, conseillers d'État, Johan Put, assesseur, et Wim Geurts, greffier.

Le rapport a été présenté par Wendy Depester, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 16 septembre 2013.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis vise essentiellement à modifier la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail' dans le domaine de la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel.

Il insère dans la loi du 4 août 1996 la notion d'"aspects psychosociaux du travail" comme étant un aspect du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail pour lequel des mesures peuvent être imposées en vertu de l'article 4 de cette loi, et il définit à cet égard la notion de "risques psychosociaux au travail". Il impose des obligations spécifiques relatives à l'identification de tels risques et détermine les mesures de prévention qu'il faudra prendre le cas échéant. Ainsi, l'employeur a-t-il notamment l'obligation de mettre en place des procédures permettant au travailleur de demander une intervention psychosociale formelle ou informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention. Ces procédures remplacent l'actuelle procédure de plainte. Les conditions et modalités concernant l'analyse de risques, les mesures de prévention et les procédures sont arrêtées par le Roi.

La définition existante du "harcèlement moral au travail" est modifiée, étendant la liste des caractéristiques auxquelles peuvent notamment être rapportés pareils comportements.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE
NR. 3 942/1/V
VAN 16 SEPTEMBER 2013

Op 25 juli 2013 is de raad van state, afdeling wetgeving, door de minister van werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 16 september 2013, een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk'.

Het ontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 3 september 2013. De kamer was samengesteld uit Jan Smets, staatsraad, voorzitter, Bruno Seutin en Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraden, Johan Put, assessor, en Wim Geurts, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Wendy Depester, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 16 september 2013.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt er hoofdzakelijk toe de wet van 4 augustus 1996 'betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk' te wijzigen op het vlak van de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

In de wet van 4 augustus 1996 wordt het begrip "psychosociale aspecten van het werk" ingevoerd, als een element van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waarvoor krachtens artikel 4 van die wet maatregelen kunnen worden opgelegd, en wordt in dat verband een definitie opgenomen van het begrip "psychosociale risico's op het werk". Er worden specifieke verplichtingen opgelegd inzake de identificatie van dergelijke risico's en de preventiemaatregelen die in voorkomend geval dienen te worden genomen. Zo moet de werkgever onder meer voorzien in procedures waarbij de werknemer om een informele of formele psychosociale interventie kan verzoeken bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur. Die procedures komen in de plaats van de huidige klachtenprocedure. De voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen en de procedures worden bepaald door de Koning.

De bestaande definitie van "pesterijen op het werk" wordt gewijzigd, waarbij de lijst van kenmerken, waarmee dergelijke gedragingen inzonderheid verband kunnen houden, wordt

Selon l'exposé des motifs, le but est d'arriver ainsi à une meilleure harmonisation avec la législation anti-discrimination.

Les dispositions en projet ont par ailleurs pour objet de faire exécuter les tâches de la personne de confiance par le conseiller en prévention du service interne, d'instaurer des incompatibilités pour les deux fonctions et de préciser quand l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance. Le projet détermine les cas dans lesquels l'employeur doit prendre des mesures conservatoires et dans lesquels le conseiller en prévention doit faire appel aux fonctionnaires chargés de la surveillance.

Les dispositions en projet prévoient que l'employeur ne peut ni mettre fin à la relation de travail ni prendre des mesures préjudiciables à l'égard du travailleur protégé, après la cessation des relations de travail, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle. Pendant les relations de travail, l'employeur ne peut pas non plus prendre, à l'égard du même travailleur protégé, de mesures préjudiciables liées à la demande d'intervention psychosociale formelle. Par ailleurs, l'obligation existante selon laquelle l'employeur ne peut modifier unilatéralement, de manière injustifiée, les conditions de travail des travailleurs ayant déposé plainte ou qui ont témoigné, est précisée. Les conditions pour être considéré comme travailleur protégé sont de surcroît modifiées.

Enfin, les modalités de communication de l'information et d'accès aux documents sont modifiées.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATION PRÉLIMINAIRE

2. Le projet de loi à l'examen est une version adaptée d'un texte antérieur de celui-ci portant le même intitulé, sur lequel le Conseil d'État, section de législation, a donné le 9 avril 2013 l'avis 52 895/1. Cette adaptation est intervenue à la suite de cet avis, ainsi que de l'avis n° 1851 du 28 mai 2013 du Conseil national du travail. En ce qui concerne l'examen du présent projet, on se reportera par conséquent en premier lieu à l'avis 52 895/1 [1]. S'agissant du présent avis, l'examen est dès lors limité aux dispositions adaptées ou nouvellement ajoutées.

Article 7

3. Dès lors que l'article 32/1, en projet, de la loi du 4 août 1996 définit la notion de "risques psychosociaux au travail", celle-ci devra toujours être mentionnée dans son

[1] Cet avis devra être joint en même temps que le présent avis au projet de loi à déposer devant la Chambre des représentants.

uitgebreid. Volgens de memorie van toelichting wordt daarmee een grotere afstemming op de antidiscriminatiewetgeving nagestreefd.

De ontworpen regeling strekt er voorts toe de opdrachten van de vertrouwenspersoon te laten uitvoeren door de preventieadviseur van de interne dienst, voor beide functies onverenigbaarheden in te voeren en te bepalen wanneer de werkgever verplicht is om een vertrouwenspersoon aan te wijzen. Het ontwerp bepaalt de gevallen waarin de werkgever bewarende maatregelen dient te nemen en de preventieadviseur een beroep moet doen op de met het toezicht belaste ambtenaren.

Er wordt bepaald dat de werkgever de arbeidsrelatie niet mag beëindigen noch nadelige maatregelen mag nemen ten aanzien van de beschermde werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie. Ook tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen mag de werkgever ten aanzien van dezelfde beschermde werknemer geen nadelige maatregelen treffen die verband houden met het verzoek tot formele psychosociale interventie. Daarnaast wordt de bestaande verplichting dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die een klacht hebben ingediend of die een getuigenis hebben afgelegd niet op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig mag wijzigen, verduidelijkt. De voorwaarden om te worden beschouwd als een beschermde werknemer worden bovendien gewijzigd.

Ten slotte wordt de regeling inzake de mededeling van informatie en de toegang tot documenten aangepast.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

VOORAFGAANDE OPMERKING

2. Het voorliggende ontwerp van wet is een aangepaste versie van een eerdere tekst ervan met hetzelfde opschrift, waarover de Raad van State, afdeling Wetgeving, op 9 april 2013 advies 52 895/1 heeft gegeven. Die aanpassing kwam tot stand tengevolge van dat advies, alsook van advies nr. 1851 van 28 mei 2013 van de Nationale Arbeidsraad. Voor het onderzoek van het voorliggende ontwerp wordt dan ook in de eerste plaats verwezen naar het advies 52 895/1.[1] Het onderzoek dat het voorwerp is van het voorliggende advies is dan ook beperkt tot de aangepaste of nieuw toegevoegde bepalingen.

Artikel 7

3. Nu het begrip "psychosociale risico's op het werk' wordt gedefinieerd in het ontworpen artikel 32/1 van de wet van 4 augustus 1996, dient van dat begrip altijd in zijn geheel

[1] Dat advies dient samen met het voorliggende advies bij het bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen wetsontwerp te worden gevoegd.

ensemble dans les autres dispositions en projet dans lesquelles elle figure [2].

Article 12

4. L'article 12, 1° et 2°, du projet vise à remplacer chaque fois, à l'article 32*ter* de la loi du 4 août 1996, les termes "le présent chapitre" par les termes "la présente section". Il convient de vérifier si d'autres dispositions du chapitre V*bis* de la loi peuvent encore faire l'objet d'une telle adaptation, dès lors que le projet scinde ce chapitre en trois sections (voir par exemple les articles 32*bis*, alinéa 3, 32*ter*, alinéas 2 et 3, 32*sexies*, § 1er, alinéa 1er, et 32*nonies*, alinéa 2).

Article 15

5.1. À l'article 32*sexies*, § 2, alinéa 2, 2°, en projet, de la loi du 4 août 1996 (article 15, 2°, a), du projet), on écrira "soit à la demande de" au lieu de "soit à l'initiative de".

5.2. À l'article 32*sexies*, § 2/1, en projet (article 15, 3°, du projet), il convient d'écrire, dans le texte français, "membres représentant le personnel au sein du comité".

5.3. Dans la phrase liminaire de l'article 15, 5°, du projet, on écrira, dans le texte néerlandais, "paragraaf 2/3 (et non: 2/2)".

Article 16

6. L'article 32*septies*, § 1er, alinéa 3, en projet, de la loi du 4 août 1996 dispose que l'employeur peut prendre des mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions faites par le conseiller en prévention avant que ce dernier remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b).

Invité par l'auditeur-rapporteur à fournir des précisions à ce sujet, le délégué a répondu ce qui suit:

"Indien het gaat om ernstige feiten dient de werkgever bewarende maatregelen te treffen. Het gaat hier om maatregelen die getroffen moeten worden om tussen te komen in een dringende en ernstige situatie, bijvoorbeeld om te voorkomen dat er ernstige schade zou toegebracht worden aan de gezondheid van de werknemer of om een belangrijke verslechtering van de situatie te voorkomen die er toe zou kunnen leiden dat de werknemers strafbare feiten begaan. Deze maatregelen kunnen voorgesteld worden door de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer er een verzoek tot formele psychosociale interventie werd ingediend. Dit zal, gelet op de dringende situatie, gebeuren vóór het opstellen van het advies en dus vóór het voeren van een

[2] Voir par exemple l'article 32/2, § 1er, alinéa 1er, en projet, de la loi du 4 août 1996, qui fait uniquement état de "risques psychosociaux" (article 9 du projet).

melding te worden gemaakt in de overige ontworpen bepalingen waarin het voorkomt.[2]

Artikel 12

4. Artikel 12, 1° en 2°, van het ontwerp strekt ertoe om in artikel 32*ter* van de wet van 4 augustus 1996 de woorden "dit hoofdstuk" telkens te vervangen door de woorden "deze afdeling". Nagegaan dient te worden of nog andere bepalingen van hoofdstuk V*bis* van de wet in aanmerking komen voor een dergelijke aanpassing, nu dat hoofdstuk met het ontwerp wordt ingedeeld in drie afdelingen (zie bijv. de artikelen 32*bis*, derde lid, 32*ter*, tweede en derde lid, 32*sexies*, § 1, eerste lid, en 32*nonies*, tweede lid).

Artikel 15

5.1. In het ontworpen artikel 32*sexies*, § 2, tweede lid, 2°, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 15, 2°, a), van het ontwerp) dient te worden geschreven "hetzij op vraag van" in plaats van "hetzij op initiatief van".

5.2. In het ontworpen artikel 32*sexies*, § 2/1 (artikel 15, 3°, van het ontwerp) dient in de Nederlandse tekst te worden geschreven "leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité".

5.3. In de inleidende zin van artikel 15, 5°, van het ontwerp dient in de Nederlandse tekst te worden geschreven "paragraaf 2/3 (niet: 2/2)".

Artikel 16

6. In het ontworpen artikel 32*septies*, § 1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 wordt bepaald dat de werkgever bewarende maatregelen kan treffen, in voorkomend geval op basis van de voorstellen van de preventieadviseur vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b), heeft verstrekt.

Hierover om nadere toelichting gevraagd door de auditeur-verslaggever heeft de gemachtigde het volgende geantwoord:

"Indien het gaat om ernstige feiten dient de werkgever bewarende maatregelen te treffen. Het gaat hier om maatregelen die getroffen moeten worden om tussen te komen in een dringende en ernstige situatie, bijvoorbeeld om te voorkomen dat er ernstige schade zou toegebracht worden aan de gezondheid van de werknemer of om een belangrijke verslechtering van de situatie te voorkomen die er toe zou kunnen leiden dat de werknemers strafbare feiten begaan. Deze maatregelen kunnen voorgesteld worden door de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer er een verzoek tot formele psychosociale interventie werd ingediend. Dit zal, gelet op de dringende situatie, gebeuren vóór het opstellen van het advies en dus vóór het voeren van een onderzoek. Het gaat

[2] Zie bijvoorbeeld het ontworpen artikel 32/2, § 1, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996, waarin enkel sprake is van "psychosociale risico's" (artikel 9 van het ontwerp).

onderzoek. Het gaat om maatregelen die zo snel moeten getroffen worden dat men geen 3 maanden kan wachten tot de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn onderzoek heeft gedaan en een advies heeft opgesteld.

Deze maatregelen moeten onderscheiden worden van de maatregelen die de preventieadviseur psychosociale aspecten zal voorstellen in zijn advies nadat hij het verzoek en de arbeidssituatie van de verzoeker heeft onderzocht. Deze maatregelen hebben tot doel de probleemsituatie van de verzoeker op te lossen en kunnen zowel individueel als collectief zijn. Deze maatregelen dienen inderdaad in het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten voor te komen. De bewarende maatregelen daarentegen hebben tot doel de ernstige en onmiddellijke schade aan de verzoeker te beperken en worden getroffen op basis van de eerste informatie van de verzoeker waardoor ze niet in het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten voorkomen".

Compte tenu de ces explications, mieux vaudrait, dans un souci de clarté, rédiger l'article 32*septies*, § 1er, alinéa 3, comme suit:

"Si le travailleur a recouru à la procédure visée à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b), l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions que le conseiller en prévention visé à 32*sexies*, § 1er, a formulées, en exécution de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 3°, c), et ce avant que ce dernier remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa b)".

Article 23

7.1. À l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, c), en projet, de la loi du 4 août 1996, il convient de remplacer, dans le texte néerlandais, les termes "punt 2" par les termes "punt b)".

7.2. Dans le texte néerlandais de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, d), en projet, le terme "*verstrekt*" doit être déplacé au début de la disposition.

7.3. À l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 3°, e), en projet, on supprimera, dans le texte néerlandais, le terme "*over*" entre les termes "*akkoord*" et "*heeft*".

7.4. À l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 6°, en projet, on supprimera, dans le texte néerlandais, le guillemet à la fin de la disposition.

Article 24

8. Dans le texte néerlandais de l'article 32*sexiesdecies*, alinéa 2, en projet, de la loi du 4 août 1996, il y a lieu d'écrire correctement le terme "hiërarchische".

om maatregelen die zo snel moeten getroffen worden dat men geen 3 maanden kan wachten tot de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn onderzoek heeft gedaan en een advies heeft opgesteld.

Deze maatregelen moeten onderscheiden worden van de maatregelen die de preventieadviseur psychosociale aspecten zal voorstellen in zijn advies nadat hij het verzoek en de arbeidssituatie van de verzoeker heeft onderzocht. Deze maatregelen hebben tot doel de probleemsituatie van de verzoeker op te lossen en kunnen zowel individueel als collectief zijn. Deze maatregelen dienen inderdaad in het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten voor te komen. De bewarende maatregelen daarentegen hebben tot doel de ernstige en onmiddellijke schade aan de verzoeker te beperken en worden getroffen op basis van de eerste informatie van de verzoeker waardoor ze niet in het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten voorkomen."

Gelet op deze toelichting kan artikel 32*septies*, § 1, derde lid, duidelijkheidshalve beter als volgt worden geformuleerd:

"Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van de procedure bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b), treft de werkgever deze bewarende maatregelen, in voorkomend geval, op basis van de voorstellen die de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, in uitvoering van artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 3°, c), heeft geformuleerd, en dit vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b), heeft verstrekt."

Artikel 23

7.1. In het ontworpen artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, c), van de wet van 4 augustus 1996 dienen in de Nederlandse tekst de woorden "punt 2" te worden vervangen door de woorden "punt b)".

7.2. In het ontworpen artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, d), dient in de Nederlandse tekst het woord "verstrekt" naar het begin van de bepaling te worden verplaatst.

7.3. In het ontworpen artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 3°, e), dient in de Nederlandse tekst het woord "over" te worden geschrapt tussen de woorden "akkoord" en "heeft".

7.4. In het ontworpen artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 6°, dient in de Nederlandse tekst aan het einde van de bepaling het aanhalingsteken te worden geschrapt.

Artikel 24

8. In het ontworpen artikel 32*sexiesdecies*, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996 dient in de Nederlandse tekst het woord "hiërarchische" correct te worden geschreven.

Article 29

9. À l'article 53*bis* en projet de la loi du 4 août 1996, il convient d'écrire "membres représentant le personnel au sein du comité" au lieu de "délégués du personnel auprès du comité".

CHAPITRE IV

10. En ce qui concerne les dispositions transitoires, le texte néerlandais du projet fait erronément état du chapitre V, et non du chapitre IV, et il convient d'y remédier.

Le greffier, *Le président,*

Wim GEURTS Jan SMETS

Artikel 29

9. In het ontworpen artikel 53*bis* van de wet van 4 augustus 1996 dient te worden geschreven "leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité" in plaats van "afgevaardigden van het personeel in het comité".

HOOFDSTUK IV

10. In de Nederlandse tekst van het ontwerp wordt, wat de overgangsbepalingen betreft, verkeerdelijk melding gemaakt van hoofdstuk V, en niet van hoofdstuk IV, wat dient te worden verholpen.

De griffier, *De voorzitter,*

Wim GEURTS Jan SMETS

AVIS DU CONSEIL D'ÉTAT N° 53.943/1/V DU 16 SEPTEMBRE 2013

Le 25 juillet 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogée jusqu'au 16 septembre 2013, sur un avant-projet de loi 'modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires'.

Le projet a été examiné par le première chambre des vacations le 3 septembre 2013. La chambre était composée de Jan Smets, conseiller d'État, président, Bruno Seutin et Wilfried Van Vaerenbergh, conseillers d'État, Johan Put, assesseur, et Wim Geurts, greffier.

Le rapport a été présenté par Wendy Depester, auditeur adjoint.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried Van Vaerenbergh, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 16 septembre 2013.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

1. L'avant-projet de loi soumis pour avis vise à modifier, en corrélation avec l'avant-projet de loi 'complétant la loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail'[1], les règles relatives aux procédures judiciaires en la matière.

EXAMEN DU TEXTE

Observation préliminaire

2. Le projet de loi à l'examen est une version adaptée d'un texte antérieur de celui-ci portant le même intitulé, sur lequel le Conseil d'État, section de législation, a donné le 9 avril 2013 l'avis 52.896/1. Cette adaptation est intervenue à la suite de cet avis, ainsi que de l'avis n° 1851 du 28 mai 2013 du Conseil national du travail. En ce qui concerne l'examen du présent projet, on se reportera par conséquent en premier lieu à l'avis 52.896/1 [2].

S'agissant du présent avis, l'examen est dès lors limité aux dispositions adaptées ou nouvellement ajoutées.

[1] Sur lequel le Conseil d'État, section de législation, donne ce jour l'avis 53.942/1/V.

[2] Cet avis devra être joint en même temps que le présent avis au projet de loi à déposer devant les Chambres.

ADVIES VAN DE RAAD VAN STATE NR. 53.943/1/V VAN 16 SEPTEMBER 2013

Op 25 juli 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 16 september 2013, een advies te verstrekken over een voorontwerp van wet 'tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft'.

Het ontwerp is door de eerste vakantiekamer onderzocht op 3 september 2013. De kamer was samengesteld uit Jan Smets, staatsraad, voorzitter, Bruno Seutin en Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraden, Johan Put, assessor, en Wim Geurts, griffier.

Het verslag is uitgebracht door Wendy Depester, adjunct-auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried Van Vaerenbergh, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 16 september 2013.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

1. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt ertoe om, in samenhang met het voorontwerp van wet 'tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk',[1] de regels in verband met de gerechtelijke procedures op dat vlak te wijzigen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Voorafgaande opmerking

2. Het voorliggende ontwerp van wet is een aangepaste versie van een eerdere tekst ervan met hetzelfde opschrift, waarover de Raad van State, afdeling Wetgeving, op 9 april 2013 advies 52.896/1 heeft gegeven. Die aanpassing kwam tot stand tengevolge van dat advies, alsook van het advies nr. 1851 van 28 mei 2013 van de Nationale Arbeidsraad. Voor het onderzoek van voorliggend ontwerp wordt dan ook in de eerste plaats verwezen naar het advies 52.896/1.[2]

Het onderzoek dat het voorwerp is van het voorliggende advies is dan ook beperkt tot de aangepaste of nieuw toegevoegde bepalingen.

[1] Waarover de Raad van State, afdeling Wetgeving, heden advies 53.942/1/V uitbrengt.

[2] Dat advies dient samen met het voorliggende advies bij het bij de Kamers in te dienen wetsontwerp te worden gevoegd.

Article 2

3.1. Par souci de clarté, mieux vaudrait formuler l'article 32*decies*, § 1er/1, alinéa 3, en projet, de la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail' (article 2, 3°, du projet) comme suit:

"Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2° ne peut pas être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle".

3.2. En outre, dans le cas de l'article 32*decies*, § 1er/1, alinéa 3, en projet, on n'aperçoit pas si les "personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er" peuvent encore se prévaloir de l'article 32*decies*, § 1er/1, alinéa 2, 1°, de sorte qu'elles peuvent encore réclamer l'indemnisation des dommages qu'elles ont réellement encourus. La formulation actuelle des dispositions concernées le laissent supposer. Il est toutefois recommandé d'apporter des précisions à ce sujet dans l'exposé des motifs.

Article 7

4. L'intention étant de faire coïncider la date d'entrée en vigueur de la loi à adopter avec la loi à adopter 'complétant la loi 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail' (53.942/1/V), la disposition énoncée à l'article 7, alinéa 1er, du projet suffit à cet égard. L'alinéa 2 de cet article sera par conséquent omis.

Le greffier, *Le président,*

Wim GEURTS Jan SMETS

Artikel 2

3.1. Het ontworpen artikel 32*decies*, § 1/1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 'betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk' (artikel 2, 3°, van het ontwerp) kan ter wille van de duidelijkheid beter als volgt worden geformuleerd:

"Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, kan niet worden toegekend aan andere dan de in artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit."

3.2. Bovendien is het onduidelijk of "de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen" in het geval van het ontworpen artikel 32*decies*, § 1/1, derde lid, zich nog kunnen beroepen op artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 1°, zodat zij alsnog vergoeding van de werkelijk door hen geleden schade kunnen vorderen. Zoals de betrokken bepalingen thans zijn geformuleerd, is dit wellicht het geval. Het verdient evenwel aanbeveling om hierover duidelijkheid te scheppen in de memorie van toelichting.

Artikel 7

4. Aangezien het de bedoeling is dat de aan te nemen wet op dezelfde dag in werking treedt als de aan te nemen wet 'tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk' (53.942/1/V), volstaat wat dat betreft de bepaling opgenomen in het eerste lid van artikel 7 van het ontwerp. Het tweede lid van dat artikel moet bijgevolg worden geschrapt.

De griffier, *De voorzitter,*

Wim GEURTS Jan SMETS

PROJET DE LOI (I)

PHILIPPE, Roi des Belges,

À tous, présents et à venir,

Salut.

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons:

La Ministre de l'Emploi est chargée de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1ER

Disposition générale

Article 1er

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

CHAPITRE 2

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

Art. 2

Dans l'article 4, § 1er, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le 3°, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"3° les aspects psychosociaux du travail;".

Art. 3

Dans l'article 6, alinéa 2, 7° de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, les mots "de la procédure de plainte" sont remplacés par les mots "des procédures".

WETSONTWERP (I)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

Onze Groet.

Op de voordracht van de Minister van Werk,

hebben Wij besloten en besluiten Wij:

De Minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

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

HOOFDSTUK 2

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

Art. 2

In artikel 4, § 1, tweede lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt de bepaling onder 3°, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, vervangen als volgt:

"3° de psychosociale aspecten van het werk;".

Art. 3

In artikel 6, tweede lid, 7° van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 worden de woorden "van de klachtenprocedure" vervangen door de woorden "van de procedures".

Art. 4

Dans la même loi, l'intitulé du chapitre V*bis*, inséré par la loi de 11 juin 2002, est remplacé par ce qui suit:

"Chapitre V*bis*. Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

Art. 5

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, l'intitulé de la section 1re est remplacé par ce qui suit:

"Section 1re. Généralités"

Art. 6

Dans le chapitre V*bis*, section 1re de la même loi, il est inséré une sous-section 1re intitulée:

"Sous-section 1re. Définition des risques psychosociaux au travail".

Art. 7

Dans la sous-section 1re insérée par l'article 6, il est inséré un article 32/1 rédigé comme suit:

"Art. 32/1. Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger."

Art. 8

Dans le chapitre V*bis*, section 1re de la même loi il est inséré une sous-section 2 intitulée:

"Sous-section 2. Mesures de prévention".

Art. 4

In dezelfde wet wordt het opschrift van hoofdstuk V*bis*, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, vervangen als volgt:

"Hoofdstuk V*bis*. Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Art. 5

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet wordt het opschrift van afdeling 1 vervangen als volgt:

"Afdeling 1. Algemeenheden".

Art. 6

In hoofdstuk V*bis*, afdeling 1 van dezelfde wet wordt een onderafdeling 1 ingevoegd, luidende:

"Onderafdeling 1. Definitie van psychosociale risico's op het werk".

Art. 7

In onderafdeling 1, ingevoegd bij artikel 6, wordt een artikel 32/1 ingevoegd, luidende:

"Art. 32/1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden."

Art. 8

In hoofdstuk V*bis*, afdeling 1 van dezelfde wet wordt een onderafdeling 2 ingevoegd, luidende:

"Onderafdeling 2. Preventiemaatregelen".

Art. 9

Dans la sous-section 2 insérée par l'article 8, il est inséré un article 32/2 rédigé comme suit:

"Art. 32/2. § 1er. L'employeur identifie les situations qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail et il détermine et en évalue les risques.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. L'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux au travail sont celles définies à l'article 32*quater*, alinéa 3. Elles sont prises après avis du Comité, à l'exception des procédures.

Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander:

a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32*sexies* qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, de l'intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation;

b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse des risques de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis dont le contenu est spécifié par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du Comité conformément à l'article 32*quater*, alinéas 4 à 6 et tiennent compte, le cas échéant, des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

Art. 9

In onderafdeling 2, ingevoegd bij artikel 8, wordt een artikel 32/2 ingevoegd, luidende:

"Art. 32/2. § 1. De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan.

Hij houdt inzonderheid rekening met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress op het werk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 2. De werkgever neemt, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 en voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de nodige preventiemaatregelen om de situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken.

De preventiemaatregelen die minimaal toegepast worden op psychosociale risico's op het werk zijn deze bepaald in artikel 32*quater*, derde lid. Met uitzondering van de procedures, worden zij vastgesteld na advies van het Comité.

In het kader van de maatregelen bedoeld in het tweede lid stelt de werkgever procedures vast die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer die meent schade te ondervinden in de zin van artikel 32/1, en waardoor deze:

a) een informele psychosociale interventie kan vragen aan de vertrouwenspersoon of aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies* die er in bestaat op een informele wijze te zoeken naar een oplossing door middel van gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening;

b) een formele psychosociale interventie kan vragen aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, die er in bestaat aan de werkgever te vragen om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door deze preventieadviseur en die opgenomen zijn in een advies waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning.

Deze procedures worden vastgesteld, na akkoord van het Comité overeenkomstig artikel 32*quater*, vierde tot zesde lid en houden, in voorkomend geval, rekening met collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard bij koninklijk besluit.

Ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.

§ 3. Le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er, refuse l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle visée au § 2, alinéa 3, b), lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail tels que définis à l'article 32/1.

Lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle qui ne concerne pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, le conseiller en prévention en informe l'employeur après concertation avec le travailleur afin que l'employeur prenne les mesures collectives nécessaires.

Chez les employeurs où sont présents un Comité ou une délégation syndicale, ces mesures collectives sont prises après concertation avec lesdits organes.

Lorsque l'employeur ne prend pas de mesures collectives dans le délai fixé par le Roi ou si le travailleur considère que ces mesures ne sont pas appropriées à sa situation individuelle, le conseiller en prévention examine la demande et transmet à l'employeur l'avis visé au p § 2, alinéa 3, b).

Les dispositions des alinéas 2 à 4 ne portent pas préjudice à l'obligation pour le conseiller en prévention de proposer des mesures à l'employeur, qui peuvent avoir un caractère conservatoire, qui ont pour but de remédier aux risques qui présentent un caractère individuel dans le but de limiter les dommages à l'intégrité physique ou psychique du travailleur qui a introduit la demande.

§ 4. L'employeur prend les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger.

§ 5. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures."

Deze procedures doen geen afbreuk aan de mogelijkheid voor de werknemers om zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, een lid van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité of de vakbondsafvaardiging met het oog op het bekomen van een interventie van deze personen.

§ 3. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie bedoeld in § 2, derde lid, b), wanneer de toestand die de werknemer beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt zoals gedefinieerd in artikel 32/1.

Wanneer een verzoek tot formele psychosociale interventie die geen betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen, brengt de preventieadviseur de werkgever hiervan, na overleg met de werknemer, op de hoogte opdat deze werkgever de nodige collectieve maatregelen zou treffen.

Bij de werkgevers waar er een Comité is opgericht of een vakbondsafvaardiging aanwezig is, treft de werkgever deze maatregelen na overleg in deze organen.

Indien de werkgever geen collectieve maatregelen treft binnen de termijn bepaald door de Koning of indien de werknemer meent dat deze niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie, onderzoekt de preventieadviseur het verzoek en verstrekt hij aan de werkgever het advies bedoeld in § 2, derde lid, b).

De bepalingen van het tweede tot vierde lid doen geen afbreuk aan de verplichting voor de preventieadviseur om aan de werkgever maatregelen, die een bewarend karakter kunnen hebben, voor te stellen die tot doel hebben de risico's die een individueel karakter vertonen te ondervangen met het oog op het beperken van schade aan de fysieke en psychische integriteit van de werknemer die het verzoek heeft ingediend.

§ 4. De werkgever neemt de geschikte preventiemaatregelen om het gevaar dat voortvloeit uit een specifieke arbeidssituatie uit te schakelen en om de schade die hieruit voortvloeit te voorkomen of te beperken voor zover hij een impact heeft op het gevaar.

§ 5. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen en de procedures vaststellen."

Art. 10

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, une section 2 rédigée comme suit est insérée à la suite de la section 1re remplacée par l'article 5:

"Section 2. Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

Art. 11

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 1re" sont remplacés par les mots "Sous-section 1re".

Art. 12

Dans l'article 32*bis*, alinéa 3, de la même loi, remplacé par la loi du 10 janvier 2007, les mots "le présent chapitre" sont remplacés par les mots "la présente section".

Art. 13

Dans l'article 32*ter* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans l'alinéa 1er, 1°, les mots "le présent chapitre" sont remplacés par les mots "la présente section";

2° dans l'alinéa 1er, 2°, les mots "le présent chapitre" sont remplacés par les mots "la présente section";

3° dans l'alinéa 1er, 2°, les mots "plusieurs conduites abusives" sont remplacés par les mots "ensemble abusif de plusieurs conduites";

4° dans l'alinéa 1er, 2°, les mots "la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique" sont remplacés par les mots "l'âge, l'état civil, la naissance, la fortune, la conviction religieuse ou philosophique, la conviction politique, la conviction syndicale, la langue, l'état de santé actuel ou futur, un handicap, une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale, la nationalité, une prétendue race, la couleur de peau, l'ascendance, l'origine nationale ou ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité et l'expression de genre;";

Art. 10

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet wordt een afdeling 2 ingevoegd die volgt op afdeling 1, vervangen bij artikel 5, luidende:

"Afdeling 2. Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Art. 11

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 1" vervangen door de woorden "Onderafdeling 1".

Art. 12

In artikel 32*bis*, derde lid van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 10 januari 2007, worden de woorden "dit hoofdstuk" vervangen door de woorden "deze afdeling".

Art. 13

In artikel 32*ter* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in het eerste lid, 1° worden de woorden "dit hoofdstuk" vervangen door de woorden "deze afdeling";

2° in het eerste lid, 2° worden de woorden "dit hoofdstuk" vervangen door de woorden "deze afdeling";

3° in het eerste lid, 2° worden de woorden "meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen" vervangen door de woorden "een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen";

4° in het eerste lid, 2° worden de woorden "godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming" vervangen door de woorden "leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie;";

5° dans l'alinéa 3, les mots "harcèlement est lié" sont remplacés par les mots "harcèlement ou la violence au travail sont liés";

6° dans l'alinéa 3, le 3° est remplacé par ce qui suit:

"3° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail.".

Art. 14

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots "Section 2. Mesures de prévention" sont remplacés par les mots "Sous-section 2. Mesures de prévention spécifiques".

Art. 15

Dans l'article 32*quater* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, alinéa 1, les mots "§ 1er." sont abrogés;

2° dans le paragraphe 1er, alinéa 3, 2°, b), les mots "et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail" sont remplacés par les mots "visé à l'article 32*sexies*, § 1er et à la personne de confiance;";

3° dans le paragraphe 1er, alinéa 3, 3°, les mots "qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail" sont abrogés;

4° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 16

A l'article 32*sexies* de la même loi, remplacé par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3:

5° in het derde lid worden de woorden "pesterijen verband houden met" vervangen door de woorden "pesterijen, het ongewenst seksueel gedrag of het geweld op het werk verband houden met";

6° in het derde lid wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt:

"3° de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.".

Art. 14

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 2. Preventiemaatregelen" vervangen door de woorden "Onderafdeling 2. Bijzondere preventiemaatregelen".

Art. 15

In artikel 32*quater* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1, eerste lid, worden de woorden "§ 1." opgeheven;

2° in paragraaf 1, derde lid, 2°, b), worden de woorden "en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" vervangen door de woorden "bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 en de vertrouwenspersoon;";

3° in paragraaf 1, derde lid, 3° worden de woorden "die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk" opgeheven;

4° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 16

In artikel 32*sexies* van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende:

"Ne peuvent pas exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé les personnes qui font partie du personnel de direction."

2° dans le paragraphe 2, les modifications suivantes sont apportées:

a) L'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

"Il les écarte de leur fonction:

1° soit à son initiative, après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité;

2° soit à la demande de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité et avec son accord.";

b) dans l'alinéa 4, les mots "la personne de confiance" sont remplacés par les mots "au moins une des personnes de confiance";

c) deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre l'alinéa 6 et l'alinéa 7:

"La personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail, ni faire partie de la délégation syndicale.

Ne peuvent également pas exercer la fonction de personne de confiance, les personnes qui font partie du personnel de direction.";

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

"§ 2/1. Lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité en font la demande, l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées au § 2.";

4° il est inséré un paragraphe 2/2 rédigé comme suit:

"§ 2/2. Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 4 à 9, par:

1° le conseiller en prévention visé au § 1er;

"De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen de functie van gespecialiseerd preventieadviseur niet uitoefenen."

2° in paragraaf 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) Het tweede lid wordt vervangen als volgt:

"Hij verwijdert hen uit hun functie:

1° hetzij op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité;

2° hetzij op vraag van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité en met zijn akkoord.";

b) In het vierde lid, worden de woorden "de vertrouwenspersoon" vervangen door de woorden "ten minste een van de vertrouwenspersonen";

c) tussen het zesde en het zevende lid worden twee leden ingevoegd, luidende:

"De vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers- noch werknemersvertegenwoordiger zijn in de ondernemingsraad of in het Comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming, noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen evenmin de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen.";

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

"§ 2/1. Indien alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité hierom verzoeken, is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bepaald in § 2.";

4° er wordt een paragraaf 2/2 ingevoegd, luidende:

"§ 2/2. De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, vierde tot negende lid door:

1° de preventieadviseur vermeld in § 1;

2° le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection du travail visé à l'article 33, § 1er, alinéa 2 dans les conditions déterminées par le Roi sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention et sauf en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou du Comité.".

5° Il est inséré un paragraphe 2/3 rédigé comme suit:

"§ 2/3. Pour l'application de la présente disposition, on entend par personnel de direction: les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.".

Art. 17

L'article 32*septies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 32*septies*. § 1er. Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Lorsque la gravité des faits l'exige l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.

Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b, l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er, communiquées en application de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 3°, c avant que ce dernier lui remette l'avis visé à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, b.

§ 2. Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance:

1° lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1er;

2° lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que:

2° de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid onder de voorwaarden bepaald door de Koning, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventie-adviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, en behalve in geval de betrokkene zelf of het Comité hiermee niet akkoord gaat".

5° er wordt een paragraaf 2/3 ingevoegd, luidende:

"§ 2/3. Voor de toepassing van deze bepaling, wordt verstaan onder leidinggevend personeel: de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.".

Art. 17

Artikel 32*septies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 32*septies*. § 1. Wanneer er feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, treft deze geschikte maatregelen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Wanneer de ernst van de feiten het vereist treft de werkgever de nodige bewarende maatregelen.

Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van de procedure bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b treft de werkgever deze bewarende maatregelen, in voorkomend geval, op basis van de voorstellen van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, meegedeeld in uitvoering van artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 3°, c vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b heeft verstrekt.

§ 2. De preventieadviseur psychosociale aspecten is er toe gehouden een beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaren:

1° wanneer de werkgever de nodige bewarende maatregelen bedoeld in § 1 niet treft;

2° wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen maatregelen of geen geschikte maatregelen treft en dat:

a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;

b) soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction tel que défini à l'article 32*sexies*, § 2/3."

Art. 18

L'article 32*octies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007 est abrogé.

Art. 19

Dans le chapitre Vbis de la même loi, les mots "Section 3" sont remplacés par les mots "Sous-section 3".

Art. 20

Dans l'article 32*nonies* de la même loi, l'alinéa 1er modifié par la loi du 10 janvier 2007 est remplacé par ce qui suit:

"Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance, visés à l'article 32*sexies* pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail.".

Art. 21

Dans l'article 32*tredecies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° le paragraphe 1er est remplacé par ce qui suit:

"§ 1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de

a) hetzij er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat;

b) hetzij de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel zoals gedefinieerd in artikel 32*sexies*, § 2/3."

Art. 18

Artikel 32*octies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt opgeheven.

Art. 19

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden "Afdeling 3" vervangen door de woorden "Onderafdeling 3".

Art. 20

In artikel 32*nonies* van dezelfde wet wordt het eerste lid, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, vervangen als volgt:

"De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld in toepassing van artikel 32/2, § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon, bedoeld in artikel 32*sexies* om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk."

Art. 21

In artikel 32*tredecies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt:

"§ 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in § 1/1 beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor

harcèlement au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. Ne constitue pas une mesure préjudiciable la mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32*septies* qui présente un caractère proportionnel et raisonnable."

2° il est inséré un paragraphe 1er/1 rédigé comme suit:

"§ 1er/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1er:

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes:

feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever, tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, met de klacht, met het instellen van een rechtsvordering of met het afleggen van een getuigenverklaring. De maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van artikel 32*septies* en die een proportioneel en redelijk karakter heeft wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel."

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

"§ 1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1":

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80 waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met de afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werden de procedures van de afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij een lid van het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1er, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice."

3° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit:

"§ 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1er incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont 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."

4° dans le paragraphe 3 et le paragraphe 4, les mots "avant les faits qui ont motivé la plainte" sont chaque fois remplacés par "avant la rupture ou la modification";

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met de afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werden de procedures van de afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte."

3° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt:

"§ 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van het verzoek tot interventie, het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring.

Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis."

4° in paragraaf 3 en paragraaf 4 worden de woorden "voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven" telkens vervangen door de woorden "voor de beëindiging of de wijziging";

5° dans le paragraphe 4, alinéa 1er, 2°, les mots “la modification unilatérale des conditions de travail” sont remplacés par les mots “la mesure prise par l’employeur”;

6° dans le paragraphe 6, l’alinéa 1er est remplacé par ce qui suit:

“Lorsqu’une procédure est entamée sur base d’une demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail au niveau de l’entreprise ou de l’institution, le conseiller en prévention visé à l’article 32*sexies,* § 1er informe l’employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu’elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé.”

7° dans le paragraphe 6, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2:

“Le Roi précise les modalités de réception de la demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail.”

8° dans le paragraphe 6, alinéa 3, les modifications suivantes sont apportées:

a) les mots “aux alinéas 1er et 2” sont remplacés par les mots “aux alinéas 1er et 3”;

b) les mots “est introduite” sont remplacés par les mots “répondant au prescrit du paragraphe 1er/1, 2° et 3° est réceptionnée par son destinataire.”;

9° le paragraphe 6 est complété par un alinéa rédigé comme suit:

“Lorsqu’un travailleur ou une organisation visée à l’article 32*duodecies*, alinéa 1er, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, le travailleur bénéficie de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu’il bénéficie de la protection.”

5° in paragraaf 4, eerste lid, 2° worden de woorden “de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden” vervangen door de woorden “de door de werkgever getroffen maatregel”;

6° in paragraaf 6 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

“Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat het verzoek in ontvangst werd genomen, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard, of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.”

7° in paragraaf 6 wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

“De Koning stelt de voorwaarden en nadere regels vast betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.”

8° in paragraaf 6, derde lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) de woorden “in het eerste en tweede lid” worden vervangen door de woorden “in het eerste en derde lid”;

b) de woorden “werd ingediend” worden vervangen door de woorden “die voldoet aan de voorschriften van paragraaf 1/1, 2° en 3° in ontvangst wordt genomen door de bestemmeling.”;

9° paragraaf 6 wordt aangevuld met een lid, luidende:

“Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32*duodecies*, eerste lid een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, geniet de werknemer de bescherming vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. Het komt toe aan de werknemer om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet.”

Art. 22

Dans le chapitre V*bis* de la même loi, les mots “Section 4. Information et accès aux documents” sont remplacés par les mots “Section 3. Communication d’informations et accès aux documents”.

Art. 22

In hoofdstuk V*bis* van dezelfde wet worden de woorden “Afdeling 4. Informatie en toegang tot documenten” vervangen door de woorden “Afdeling 3. Mededeling van informatie en toegang tot documenten”.

Art. 23

L’article 32*quaterdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

“Art.32*quaterdecies*. Le travailleur qui demande une intervention psychosociale formelle, reçoit une copie de sa demande.

Dans le cadre d’une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations.”

Art. 23

Artikel 32*quaterdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

“Art. 32*quaterdecies*. De werknemer die een formele psychosociale interventie verzoekt, ontvangt een kopie van zijn verzoek.

In het kader van een formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.”.

Art. 24

L’article 32*quinquiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

“*Art. 32quinquiesdecies.* Le conseiller en prévention visé à l’article 32*sexies*, § 1er et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l’article 458 du Code pénal.

Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s’appliquent:

1° dans le cadre de l’intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu’ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l’intervention aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l’examen de la demande d’intervention psychosociale formelle d’un travailleur:

a) le conseiller en prévention communique l’identité du demandeur à l’employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l’information visée à l’article 32/2, § 3, alinéa 2;

b) le conseiller en prévention transmet par écrit à l’employeur les risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l’article 32/2, § 3, alinéa 2 et, le cas échéant, transmet

Art. 24

Artikel 32*quinquiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

“Art. 32*quinquiesdecies*. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting gelden de volgende bepalingen:

1° in het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;

2° in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:

a) deelt de preventieadviseur, van zodra het verzoek werd aanvaard, de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever, behalve in het kader van de informatie bedoeld in artikel 32/2, § 3, tweede lid;

b) verstrekt de preventieadviseur in toepassing van artikel 32/2, § 3, tweede lid, schriftelijk aan de werkgever de risico’s met een collectief karakter die voortvloeien uit het verzoek en, in voorkomend geval verstrekt hij

par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, §3, alinéa 5;

c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;

d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;

e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;

3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes:

a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32*tredecies*, § 1er/1, 5°;

b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au point 2°, c si la gravité des faits le requière;

d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail a été introduite

in toepassing van artikel 32/2, § 3, vijfde lid, schriftelijk aan de werkgever de voorstellen voor individuele maatregelen;

c) overhandigt de preventieadviseur een geschreven advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het verzoek en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;

d) verstrekt de preventieadviseur schriftelijk aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden;

e) verstrekt de preventieadviseur die deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, op schriftelijke wijze, aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie, de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste hem moet toelaten zijn coördinatieopdrachten uit te voeren;

3° onverminderd de bepaling van 2° verstrekt de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen:

a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32*tredecies*, § 1/1, 5°;

b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;

c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging van het advies bedoeld in punt 2°, c indien de ernst van de feiten het vereist;

d) hij verstrekt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van

de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32*septies*;

e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c) lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;

4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration;

6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange;

7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions."

Art. 25

L'article 32*sexiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"Art. 32*sexiesdecies*. L'employeur remet une copie de l'avis visé à l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, c) uniquement aux personnes suivantes:

geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32*septies*;

e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in punt 2°, c), evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven;

4° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar;

5° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht;

6° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseurarbeidsgeneesheer de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de werknemer die meent schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling;

7° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten."

Art. 25

Artikel 32*sexiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"Art. 32*sexiesdecies*. De werkgever bezorgt uitsluitend aan de volgende personen een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, c):

1° au travailleur vis-à-vis duquel il envisage de prendre des mesures en application du présent chapitre, qui peuvent modifier ses conditions de travail;

2° à la personne qui a introduit la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail ou à la personne mise en cause dans cette demande, dans l'hypothèse où elles envisagent d'agir en justice.

S'il l'estime nécessaire en vue de l'application des mesures de prévention, il remet aux membres de la ligne hiérarchique du demandeur les éléments de l'avis nécessaires pour atteindre cet objectif.

La législation relative à la publicité des actes administratifs n'est pas d'application:

1° à la copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'alinéa 1er vis-à-vis de l'employeur qui est une autorité administrative au sens de cette législation;

2° aux documents du dossier individuel de demande qui sont en possession du fonctionnaire chargé de la surveillance.".

Art. 26

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

1° dans le texte néerlandophone les mots *"De betrokken persoon heeft,"* sont abrogés et les mots "*heeft de betrokken persoon"* sont insérés entre les mots "*persoonsgegevens,"* et les mots "*geen toegang*";

2° au 1°, les mots "en dehors de l'examen d'une plainte motivée" sont remplacés par les mots "dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle";

3° le 2° est remplacé par ce qui suit:

"2° la demande d'intervention psychosociale formelle, sous réserve de l'application de l'article 32*quaterdecies*, alinéa 1er et de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 3°, b)";

1° de werknemer ten aanzien van wie de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen;

2° de persoon die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend of de in dit verzoek vermelde aangeklaagde, in de hypothese dat zij overwegen een rechtsvordering in te stellen.

Indien de werkgever het noodzakelijk acht met het oog op de toepassing van de preventiemaatregelen, bezorgt hij aan de leden van de hiërarchische lijn van de verzoeker, de elementen van het advies die noodzakelijk zijn om deze doelstelling te bereiken.

De wetgeving betreffende de openbaarheid van bestuur is niet van toepassing:

1° op het in het eerste lid bedoelde afschrift van het advies van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever die een administratieve overheid is in de zin van deze wetgeving;

2° op de documenten van het individueel dossier van het verzoek die in het bezit zijn van de met het toezicht belaste ambtenaar.".

Art. 26

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

1° in de Nederlandstalige tekst worden de woorden "De betrokken persoon heeft," opgeheven en worden de woorden "heeft de betrokken persoon" ingevoegd tussen de woorden "persoonsgegevens," en de woorden "geen toegang";

2° in de bepaling onder 1° worden de woorden "buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht" vervangen door de woorden "in het kader van een informele psychosociale interventie";

3° de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt:

"2° het verzoek tot formele psychosociale interventie, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quaterdecies,* eerste lid en artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 3°, b)";

4° au 3°, les mots “la plainte motivée” sont remplacés par les mots “la demande d’intervention psychosociale formelle”;

5° le 4° est remplacé par ce qui suit:

“4° l’avis du conseiller en prévention, sous réserve de l’application de l’article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, c), d), e) et de l’article 32*sexiesdecies;*”;

6° les mots “conseiller en prévention” sont remplacés par “conseiller en prévention visé à l’article 32*sexies*, § 1er”.

Art. 27

Dans l’article 32*octiesdecies*, alinéa 2, de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, les mots “constatées à l’occasion de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail” sont remplacés par les mots “découlant de l’application du présent chapitre”.

Art. 28

Dans la même loi, il est inséré un article 32*noniesdecies* rédigé comme suit:

“Art. 32*noniesdecies*. Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants:

1° les coordonnées du conseiller en prévention visé à l’article 32*sexies*, § 1er ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions, et, le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance;

2° les procédures visées à l’article 32/2, § 2, alinéa 3 et 32*quater*, alinéa 3, 2°”.

Art. 29

Dans la même loi, il est inséré un article 32*vicies* rédigé comme suit:

“Art. 32*vicies.* Le fonctionnaire chargé de la surveillance tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d’une demande d’intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration.”

4° in de bepaling onder 3° worden de woorden “de met redenen omklede klacht” vervangen door de woorden “het verzoek tot formele psychosociale interventie”;

5° de bepaling onder 4° wordt vervangen als volgt:

“4° het advies van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, c), d), e) en artikel 32*sexiesdecies*;”;

6° het woord “preventieadviseur” wordt vervangen door de woorden “preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1”.

Art. 27

In artikel 32*octiesdecies*, tweede lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, worden de woorden “die werden vastgesteld naar aanleiding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk” vervangen door de woorden “die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk”.

Art. 28

In dezelfde wet wordt een artikel 32*noniesdecies* ingevoegd, luidende:

“Art. 32*noniesdecies*. In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:

1° de coördinaten van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

2° de procedures bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid en 32*quater*, derde lid, 2°.”

Art. 29

In dezelfde wet wordt een artikel 32*vicies* ingevoegd, luidende:

“Art. 32*vicies*. De met het toezicht belaste ambtenaar houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht.”

Art. 30

Dans l'article 33, § 1er, alinéa 4 de la même loi, les mots "4 à 32" sont remplacés par les mots "4 à 32*vicies*".

Art. 31

Dans la loi, il est inséré un article 53*bis* rédigé comme suit:

"Art. 53*bis.* Les dispositions des articles 52 et 53 sont également d'application lorsque des missions spécifiques sont uniquement confiées aux membres représentant les travailleurs au sein du Comité en vertu des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, à moins que la loi ou les arrêtés d'exécution le stipule expressément autrement.".

Art. 32

Dans l'article 59, § 1er, alinéa 1er, 2° de la même loi, les mots "ou de personne de confiance" sont insérés entre les mots "lieux de travail" et les mots ". Le Roi fixe".

CHAPITRE 3

Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

Art. 33

L'article 14, 2°, s), modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit:

"s) les éléments visés à l'article 32*noniesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail."

CHAPITRE 4

Dispositions transitoires

Art. 34

L'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail d'application avant l'entrée en vigueur de la présente loi reste applicable vis-à-vis des travailleurs qui ont déposé une plainte, un témoignage ou intenté une action en justice avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 30

In artikel 33, § 1, vierde lid van dezelfde wet worden de woorden "4 tot 32" vervangen door de woorden "4 tot 32*vicies"*.

Art. 31

In de wet wordt een artikel 53*bis* ingevoegd luidende:

"Art. 53*bis.*De bepalingen van de artikelen 52 en 53 zijn eveneens van toepassing wanneer er uitsluitend aan de leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité bepaalde opdrachten worden toegewezen in toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, tenzij deze wet of de uitvoeringsbesluiten dit uitdrukkelijk anders bepalen.".

Art. 32

In artikel 59, § 1, eerste lid, 2° van dezelfde wet worden de woorden "of vertrouwenspersoon" ingevoegd tussen de woorden "op het werk" en de woorden ". De Koning bepaalt".

HOOFDSTUK 3

Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

Art. 33

Artikel 14, 2°, s), gewijzigd bij de wet de van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt:

"s) de elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk."

HOOFDSTUK 4

Overgangsbepalingen

Art. 34

Het artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dat van toepassing was vóór de inwerkingtreding van deze wet blijft van toepassing op de werknemers die een klacht hebben ingediend, een getuigenverklaring hebben afgelegd of een rechtsvordering hebben ingesteld vóór de inwerkingtreding van deze wet.

A l'exception des articles 32*sexiesdecies*, alinéa 3 et 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 4°, les articles 32*septies* et 32*quaterdecies* à 32*septiesdecies* de la même loi d'application avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux plaintes motivées introduites avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 35

Les personnes désignées avant l'entrée en vigueur de la présente loi en tant que conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ou en tant que personne de confiance peuvent continuer à exercer la fonction même si les conditions des articles 32*sexies*, § 1er, alinéa 3 et 32*sexies*, § 2, alinéas 6 et 7 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne sont pas remplies.

Art. 36

Les éléments visés à l'article 32*noniesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont repris dans le règlement de travail dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE 5

Dispositions finales

Art. 37

La présente loi entre en vigueur le premier jour du treizième mois qui suit le mois au cours duquel la loi est publiée au *Moniteur belge*.

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1er.

Donné à Bruxelles, le 24 octobre 2013

PHILIPPE

Par le Roi:

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK

Met uitzondering van artikel 32*sexiesdecies*, derde lid en artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 4°, zijn de artikelen 32*septies* en 32*quaterdecies* tot 32*septiesdecies* van dezelfde wet die van toepassing waren voor de inwerkingtreding van deze wet van toepassing op de met redenen omklede klachten die werden ingediend voor de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 35

De personen die vóór de inwerkingtreding van deze wet als preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten of als vertrouwenspersoon waren aangewezen, kunnen hun functie blijven uitoefenen, zelfs indien de voorwaarden van de artikelen 32*sexies*, § 1, derde lid en 32*sexies*, § 2, zesde en zevende lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk niet worden vervuld.

Art. 36

De elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk worden opgenomen in het arbeidsreglement binnen een termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van deze wet.

HOOFDSTUK 5

Slotbepalingen

Art. 37

Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de dertiende maand die volgt op de maand waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

De Koning kan een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.

Gegeven te Brussel, 24 oktober 2013

FILIP

Van Koningswege:

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK

PROJET DE LOI (II)

PHILIPPE, Roi des Belges,

À tous, présents et à venir,

Salut.

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons:

La Ministre de l'Emploi est chargée de présenter en notre nom aux Chambres législatives et de déposer à la Chambre des représentants le projet de loi dont la teneur suit:

CHAPITRE 1ER

Disposition générale

Article 1er

La présente loi règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

CHAPITRE 2

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

Art. 2

A l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifié par la loi du 6 février 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le paragraphe 1er, l'alinéa 1er est remplacé par ce qui suit:

"Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation, toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions de la présente section."

2° dans le paragraphe 1er, alinéa 2, les modifications suivantes sont apportées:

WETSONTWERP (II)

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,

Onze Groet.

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij:

De Minister van Werk is ermee belast het ontwerp van wet, waarvan de tekst hierna volgt, in onze naam aan de Wetgevende Kamers voor te leggen en bij de Kamer van volksvertegenwoordigers in te dienen:

HOOFDSTUK 1

Algemene bepaling

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2

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

Art. 2

In artikel 32*decies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gewijzigd bij wet van 6 februari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in paragraaf 1 wordt het eerste lid vervangen als volgt:

"Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek die betrekking hebben op de bemiddeling, kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van deze afdeling af te dwingen".

2° in paragraaf 1, tweede lid worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a) les mots “une plainte motivée” sont remplacés par les mots “une demande d’intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail”;

b) le mot “suspendue” est remplacé par le mot “suspendu” dans le texte français;

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

“§ 1/1. Toute personne qui justifie d’un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l’auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime:

1° Soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l’étendue de ce dommage;

2° Soit à un montant forfaitaire correspondant à 3 mois de rémunération brute. Le montant s’élève à 6 mois de rémunération brute dans l’une des trois hypothèses suivantes:

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;

b) l’auteur se trouve dans une relation d’autorité vis-à-vis de la victime;

c) en raison de la gravité des faits.

Le montant forfaitaire visé à l’alinéa 2, 2° ne peut pas être accordé aux personnes autres que celles visées à l’article 2, § 1er qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l’exécution de leur travail lorsqu’elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l’indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l’impôt des personnes divisé par douze.

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l’alinéa 2, 2° ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l’article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze.”

a) de woorden “een met redenen omklede klacht” worden vervangen door de woorden “een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk”;

b) in de Franse tekst wordt het woord “*suspendue*” vervangen door het woord “*suspendu*”.

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

“§ 1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding instellen.

Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:

1° Hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;

2° Hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:

a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;

b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;

c) omwille van de ernst van de feiten.

Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2° kan niet worden toegekend aan andere dan de in artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.

Het bruto maandloon van de zelfstandige wordt berekend door het bruto belastbaar beroepsinkomen dat is vermeld op het meest recente aanslagbiljet van de personenbelasting te delen door twaalf.

Het bruto maandloon dat als basis dient voor de berekening van het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2° mag het bedrag van het loon vermeld in artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat gedeeld wordt door twaalf, niet overschrijden.”

4° dans le paragraphe 2, alinéa 1er, les mots “la cessation dans” sont remplacés par les mots “la cessation à l’auteur dans”;

5° dans le paragraphe 2, l’alinéa 2 est remplacé par ce qui suit:

“L’action visée à l’alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et instruite selon les formes du référé.”;

6° dans le paragraphe 2, l’alinéa 4 est abrogé;

7° dans le paragraphe 3, alinéa 1 et 2 les mots “provisoires” sont abrogés;

8° dans le paragraphe 3, alinéa 1er les mots “du présent chapitre” sont remplacés par “de la présente section”;

9° dans le paragraphe 3, l’alinéa 2 est complété par la phrase suivante:

“Ces mesures peuvent être provisoires”.

10° dans le paragraphe 3, l’alinéa 3 est remplacé par ce qui suit:

“L’action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au § 2, alinéas 2 à 4.”.

Art. 3

Dans l’article 32*duodecies*, alinéa 1er de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées:

1° dans le texte francophone le mot “tester” est remplacé par “ester”;

2° les mots “le présent chapitre” sont remplacés par “la présente section”;

3° les mots “du présent chapitre” sont remplacés par “de la présente section”;

4° dans le 4°, les mots “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” sont remplacés par les mots: “ les

4° in paragraaf 2, eerste lid, worden de woorden “beveelt hij de staking” vervangen door de woorden “beveelt hij aan de dader de staking”;

5° in paragraaf 2 wordt het tweede lid vervangen als volgt:

“De vordering bedoeld in het eerste lid wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding.”;

6° in paragraaf 2 wordt het vierde lid opgeheven;

7° in paragraaf 3, eerste en tweede lid worden de woorden “voorlopige” opgeheven;

8° in paragraaf 3, eerste lid worden de woorden “van dit hoofdstuk” vervangen door de woorden “van deze afdeling”;

9° in paragraaf 3 wordt het tweede lid aangevuld met de volgende zin:

“Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn”.

10° in paragraaf 3 wordt het derde lid vervangen als volgt:

“De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in § 2, tweede tot vierde lid.”.

Art. 3

In artikel 32*duodecies*, eerste lid van dezelfde wet, gewijzigd bij wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

1° in de Franstalige tekst wordt het woord “*tester*” vervangen door het woord “*ester*”;

2° de woorden “dit hoofdstuk” worden vervangen door de woorden “deze afdeling”;

3° de woorden “van dit hoofdstuk” worden vervangen door de woorden “van deze afdeling”;

4° in de bepaling onder 4° worden de woorden “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

fondations et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations".

Art. 4

Dans l'article 79, § 3 de la même loi, les mots "§ 1er" sont remplacés par les mots "§ 2".

CHAPITRE 3

Modification du Code judiciaire

Art. 5

Dans l'article 587*bis* du Code judiciaire, modifié par la loi du 10 mai 2007, il est inséré le 4°*bis* rédigé comme suit:

"4°bis. les demandes formées en vertu de l'article 32*decies,* §§ 2 et 3, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.".

Art. 6

Dans l'article 578, 11° du Code judiciaire, inséré par la loi du 17 juin 2002, les mots "à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail" sont remplacés par les mots "aux risques psychosociaux au travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail".

CHAPITRE 4

Dispositions transitoires

Art. 7

Le montant forfaitaire visé à l'article 32*decies* § 1er/1, alinéa 2, 2° s'applique aux faits commis après l'entrée en vigueur de la présente loi ainsi qu'aux situations de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ayant débuté avant l'entrée en vigueur de la présente loi qui perdurent postérieurement.

wordt verleend" vervangen door de woorden "de stichtingen en de verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen".

Art. 4

In artikel 79, § 3 van dezelfde wet worden de woorden "§ 1" vervangen door de woorden "§ 2".

HOOFDSTUK 3

Wijziging van het Gerechtelijk Wetboek

Art. 5

In artikel 587*bis* van het Gerechtelijk Wetboek, gewijzigd bij de wet van 10 mei 2007, wordt een bepaling onder 4°*bis* ingevoegd, luidende:

"4°*bis* de vorderingen krachtens artikel 32*decies*, §§ 2 en 3 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.".

Art. 6

In artikel 578, 11° van het Gerechtelijk Wetboek, ingevoegd bij de wet van 17 juni 2002, worden de woorden "geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk" vervangen door de woorden "psychosociale risico's op het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

HOOFDSTUK 4

Overgangsbepalingen

Art. 7

Het forfaitaire bedrag bepaald in artikel 32*decies,* § 1/1, tweede lid, 2° is van toepassing op de feiten die worden gepleegd na de inwerkingtreding van deze wet alsook op de situaties van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die een aanvang hebben genomen vóór de inwerkingtreding van deze wet en die hierna voortduren.

CHAPITRE 5

Dispositions finales

Art. 8

La présente loi entre en vigueur le même jour que celui auquel entre en vigueur la loi du … complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Donné à Bruxelles, le 24 octobre 2013

PHILIPPE

Par le Roi:

La ministre de l'Emploi,

Monica DE CONINCK

HOOFDSTUK 5

Slotbepalingen

Art. 8

Deze wet treedt in werking op dezelfde dag als die waarop de wet van …. tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, in werking treedt.

Gegeven te Brussel, 24 oktober 2013

FILIP

Van Koningswege:

De minister van Werk,

Monica DE CONINCK

CNT
Conseil National du Travail

A V I S N° 1.808

Séance du mardi 17 juillet 2012

Prévention de la charge psychosociale (dont le harcèlement moral ou sexuel au travail) – Évaluation de la législation

x x x

2.502-1

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59 - E-mail: greffe@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 1.808

Objet : Prévention de la charge psychosociale (dont le harcèlement moral ou sexuel au travail) – Évaluation de la législation

---

Par lettre du 28 avril 2011, madame J. Milquet, ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances de l'époque, a consulté le Conseil national du Travail sur :

- un rapport de recherche d'ISW Limits (KUL), intitulé « Évaluation de la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », et

- des statistiques et des évaluations complémentaires sur le même sujet, communiquées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

L'examen de ce dossier a été confié à la Commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 17 juillet 2012, l'avis unanime suivant.

x x x

Avis n° 1.808

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. OBJET ET PORTEE DE LA DEMANDE D'AVIS

Par lettre du 28 avril 2011, madame J. Milquet, ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances de l'époque, a consulté le Conseil national du Travail sur :

- un rapport de recherche d'ISW Limits (KUL), intitulé « Évaluation de la législation relative à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail », et

- des statistiques et des évaluations complémentaires sur le même sujet, communiquées par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le Conseil a également pris connaissance du communiqué de presse publié le même jour par la ministre (« Une lutte de tous les instants contre le harcèlement au travail »), qui présente les résultats de la recherche ainsi que les pistes pour l'avenir proposées par la ministre, dont un certain nombre de propositions d'adaptation de la réglementation.

Depuis début 2011, la Commission des affaires sociales de la Chambre évaluait la même législation, organisant pour ce faire un certain nombre d'auditions. Le rapport de recherche d'ISW Limits a également été communiqué à la Chambre par la ministre et discuté dans ce cadre.

La Commission des affaires sociales de la Chambre a émis un rapport sur ces auditions le 14 juillet 2011.

Différentes propositions de lois et de résolutions avaient été déposées à la Chambre :

- une proposition de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, déposée le 27 octobre 2010 par madame Gerkens et consorts ;

- une proposition de loi instaurant une évaluation périodique de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, déposée le 29 décembre 2010 par madame De Block et consorts ;

- une proposition de loi 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, déposée le 21 janvier 2011 par madame Fonck ;

- une proposition de loi créant un point-contact « harcèlement au travail », déposée le 25 janvier 2011 par madame Demir et monsieur Uyttersprot et consorts ;

- une proposition de loi réprimant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, déposée le 25 janvier 2011 par madame Demir et monsieur Uyttersprot et consorts ;

- une proposition de résolution visant à renforcer le contrôle de l'application de la législation relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en particulier en ce qui concerne la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, déposée le 17 février 2011 par monsieur Mayeur et consorts ;

- une proposition de loi instaurant la désignation obligatoire de personnes de confiance et déterminant les compétences requises de ces personnes de confiance, déposée le 17 mars 2011 par mesdames Vanlerberghe et Kitir ;

- une proposition de résolution pour un renforcement de la lutte contre la charge psychosociale et le harcèlement au travail, déposée le 17 mai 2011 par mesdames Fonck et Lanjri ; et

- une 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 le 17 mai 2011 par mesdames Fonck et Lanjri.

Avis n° 1.808

Un certain nombre de recommandations relatives au harcèlement sur le lieu de travail ont été adoptées le 20 juillet 2011 en séance plénière de la Chambre. Certaines d'entre elles contiennent des propositions concrètes d'adaptation de la réglementation, d'autres demandent au gouvernement (éventuellement en concertation avec les partenaires sociaux) et aux services publics compétents d'agir dans différents domaines ou d'approfondir l'examen de certains questions.

Le Conseil rappelle enfin que les partenaires sociaux européens ont adopté l'accord-cadre du 6 avril 2007 sur le harcèlement et la violence au travail, qui a pour objectif de fournir aux employeurs, aux travailleurs et à leurs représentants un cadre proposant des actions concrètes pour reconnaître, prévenir et gérer les situations de harcèlement et de violence sur le lieu de travail.

II. POSITION DU CONSEIL

A. Introduction

Le Conseil a examiné avec grand intérêt le rapport de ISW Limits ainsi que les évaluations et statistiques fournies par le SPF ETCS concernant la législation relative à la prévention de la charge psycho-sociale, dont le harcèlement sur le lieu de travail.

Il en va de même des différentes propositions de loi déposées à la Chambre des Représentants ainsi que des recommandations adoptées en juillet 2011 dont il a pris connaissance dans le cadre de ses travaux.

Suite aux travaux qu'il a menés sur cette thématique, le Conseil entend tout d'abord présenter l'approche qu'il préconise pour une politique renforcée de prévention de la charge psychosociale dans les entreprises. Cette approche se fonde sur certains constats qu'il y a lieu de faire, selon lui, sur la manière dont le cadre légal et réglementaire est actuellement appliqué sur le terrain.

Dans un second temps, le Conseil se propose d'examiner les modifications qu'il convient d'apporter, selon lui, à la législation et à la réglementation en vigueur. Cet examen prend en compte, en particulier, les pistes d'avenir de Mme MILQUET du 28 avril 2011, les propositions de loi déposées à la Chambre des représentants ainsi que les recommandations adoptées par la Chambre des Représentants le 20 juillet 2011.

Avis n° 1.808

Le Conseil se propose enfin d'indiquer dans le présent avis les actions qu'il entend mener à l'avenir pour mettre en œuvre et promouvoir l'approche qu'il préconise.

B. Approche préconisée pour une prévention renforcée

1. Constats

Suite à l'examen qu'il a réalisé de la présente saisine, le Conseil ne peut que constater que les dispositions légales et réglementaires en matière de prévention des risques psychosociaux demeurent insuffisamment appliquées en pratique au sein des entreprises. Ces dispositions apparaissent souvent comme étant complexes, en particulier dans les plus petites entreprises.

Les travaux qu'il a menés en son sein lui ont également permis de mettre en évidence un déficit d'outils concrets facilitant la mise en place dans les entreprises de politiques de prévention permettant de remédier réellement aux problèmes de charge psychosociale au travail.

2. Approche préconisée

a. Adopter une approche concrète, simple et praticable pour toutes les entreprises

Compte tenu de ces constats, le Conseil estime qu'il y a lieu de développer prioritairement des outils concrets à destination des acteurs de terrain permettant de faciliter la mise en place du cadre actuel de prévention et, de manière plus large, de créer une prise de conscience générale sur cette problématique.

Il convient d'éviter, autant que faire ce peut, d'introduire par cette démarche toute complexité supplémentaire, tout en veillant à faciliter l'implémentation des principes de base de la législation et de la réglementation (sans préjudice des pistes d'amélioration législatives évoquées infra, point C).

Avis n° 1.808

Un travail de clarification et de transparence apparaît nécessaire au Conseil par rapport aux trois phases de la prévention qui peuvent être distinguées, à savoir :

- La prévention au sens strict qui a pour but de prévenir de manière effective les situations problématiques par l'élimination des risques à la source.

  Sont visés, à titre d'exemple, l'accueil, l'information, la formation, et la sensibilisation des travailleurs (prévention primaire).

- La phase informelle, qui intervient dès lors que certains problèmes se manifestent ou lorsque certains signaux d'alerte sont détectés de manière précoce et qui vise à remédier à la situation.

  Entrent dans le champ de cette phase, par exemple, l'intervention de la personne de confiance dans le cadre de la procédure informelle en matière de harcèlement mais également l'intervention quotidienne de l'ensemble des acteurs (en particulier la ligne hiérarchique, et la délégation syndicale) en vue de détecter et de résoudre, de manière informelle, les problèmes qui peuvent se poser, de manière beaucoup plus large que le harcèlement, au sein de l'entreprise (prévention secondaire).

- La phase formelle qui s'enclenche dès lors qu'un problème de charge psychosociale est survenu et qui vise la prévention, par une aide, un accueil ou un accompagnement, d'atteintes chroniques et permanentes à la santé et des complications possibles.

  Il s'agit, par exemple, de la procédure formelle suite au dépôt d'une plainte pour harcèlement, ou encore de l'accompagnement d'un travailleur en burn out en vue de sa réintégration (prévention tertiaire).

Employeurs, ligne hiérarchique, représentants des travailleurs au Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT), délégués syndicaux, les travailleurs eux-mêmes, conseillers en prévention, personnes de confiance, inspection : chacun doit savoir exactement quel est son rôle et sa responsabilité dans chacune des phases de la prévention au sens large et du traitement des situations problématiques.

Avis n° 1.808

Dans un souci de transparence et de clarté, il paraît également indiqué au Conseil que les éléments clés de la prévention soient effectivement repris dans le règlement de travail (sans qu'il faille préciser pour autant les mesures en tant que telles).

Le Conseil souligne enfin l'absolue nécessité de dégager des solutions pratiques qui soient applicables à toutes les entreprises, quelle que soit leur taille. De manière générale, le caractère praticable pour les PME doit être systématiquement vérifié avant qu'une pratique ne soit éventuellement encouragée ou préconisée.

b. Privilégier une approche aussi large que possible

Le Conseil considère que la politique en matière de prévention des risques psychosociaux devrait suivre deux axes : d'une part, elle doit faire partie d'une politique intégrale en matière de santé et de sécurité et, d'autre part, elle doit s'inscrire dans une politique globale du personnel. Une politique efficace doit ainsi englober et faire le lien entre les politiques de prévention dans le cadre de la loi sur le bien-être et la gestion des ressources humaines.

L'enjeu est de faire en sorte que certains facteurs pouvant jouer un rôle dans le développement d'une charge psychosociale négative soient au moins abordés et discutés dans l'entreprise.

Ces points de discussion concernent notamment :

- l'organisation du travail,
- les conditions de travail,
- les facteurs ambiants au travail,
- les relations de travail (rôle des personnes),
- le contenu du travail (adéquation entre les compétences et les tâches).

Ces différents facteurs doivent pouvoir être abordés, selon le Conseil, par tous les acteurs concernés et ce tant sous l'angle de la politique du bien-être au travail que sous l'angle de la gestion des ressources humaines.

Avis n° 1.808

Le Conseil souhaite enfin faire les remarques suivantes :

- Une politique de prévention doit pouvoir aborder les questions liées, entre autre, à l'organisation du travail dans un cadre large de la gestion des ressources humaines. Ces questions doivent pouvoir être abordées sans préjudice de la responsabilité de l'employeur pour définir le modèle de structure selon lequel est organisée l'entreprise.

- Il y a lieu de prévoir la souplesse nécessaire pour que ce débat interne soit mené de la façon la plus appropriée selon les activités, la taille et la structure de l'entreprise. Il faudra en particulier rechercher des modalités qui soient applicables pour les PME.

c. Valoriser les instruments actuels

Selon le Conseil, l'enjeu est de mettre en avant certains outils ou leviers permettant de mettre en œuvre concrètement cette approche large dans les entreprises.

Ces outils peuvent être trouvés dans :

1) La réglementation en matière de bien-être au travail

La réglementation actuelle comporte des moments clés en matière de prévention des risques au cours desquels ces questions peuvent être discutées :

- Plan global de prévention (cf. article 10 de l'AR du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail)

Le plan global est établi pour 5 ans par l'employeur en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Il est soumis à l'avis du CPPT.

Avis n° 1.808

- Plan d'action annuel (cf. article 11 de l'AR du 27 mars 1998 précité)

Ce plan est établi chaque année par l'employeur en concertation avec les membres de la ligne hiérarchique et les services de prévention et de protection au travail. Il est également soumis à l'avis du CPPT.

- Rapport annuel du service interne (cf. article 7, 2°, b, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail)

Ce rapport est transmis aux membres du CPPT (cf. article 24 de l'AR du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement du CPPT). Un lien pourrait être prévu avec les mesures collectives proposées dans le cadre de plaintes individuelles (avis motivé, cf. infra).

Le Conseil tient également à souligner que l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être au travail prévoit une compétence très étendue de la ligne hiérarchique pour exécuter la politique du bien-être dans l'entreprise. Les différents aspects de cette compétence sont précisés à l'article 13 de l'arrêté royal précité.

2) <u>Les instruments de la gestion des ressources humaines</u>

Sont visés notamment :

- L'information et la formation

L'information et la formation sont essentiels dans l'approche préventive, telle que préconisée, car elles permettent d'influencer le comportement des personnes en vue d'éviter que ne surviennent des situations problématiques. De plus, pour que les situations problématiques soient signalées rapidement, il est nécessaire que la thématique puisse être abordée dans l'entreprise et que chacun dans l'entreprise sache ce que l'on attend de lui, à qui il peut s'adresser et ce qu'il peut faire en cas de problème.

Avis n° 1.808

- L'accueil, le soutien et le coaching

L'accueil des travailleurs fait l'objet de la CCT n° 22 du 26 juin 1975. Le soutien et le coaching sont des outils de gestion des ressources humaines qui peuvent intégrer la dimension relative à la prévention de la charge psychosociale.

- Les réunions d'équipe et les entretiens individuels

L'accent est mis ici sur le fonctionnement du service et entre services et collaborateurs, ce qui peut être formalisé dans des réunions d'équipe ou éventuellement dans des entretiens dont le but est de pouvoir aborder, à intervalles réguliers, la question du fonctionnement de et au sein de l'entreprise dans une optique constructive.

- La définition de règles de comportement

Il peut être intéressant, dans une optique de prévention, d'indiquer les limites des comportements admissibles afin d'éviter des problèmes liés à une charge psychosociale négative. Chaque entreprise est différente et peut avoir ses propres points de vue et ses propres règles par rapport à certains comportements dans l'entreprise. C'est pourquoi, il est préférable que la formalisation de ces règles soit adaptée spécifiquement à l'entreprise.

Le Conseil tient à souligner ici l'importance fondamentale que revêt l'implication de la ligne hiérarchique et des organes de concertation pour la réussite d'une politique de prévention.

3) La CCT n° 72 et la brochure du Conseil national du Travail sur la prévention du stress au travail

Le Conseil relève que ces deux outils, élaborés par les partenaires sociaux, ont permis de réaliser un premier lien entre la réglementation du bien-être et la gestion des ressources humaines.

Les solutions pratiques qu'ils apportent aux entreprises en matière de prévention du stress pourraient servir à l'avenir d'inspiration, de manière plus large, pour la prévention de la charge psychosociale au travail.

Avis n° 1.808

d. Sensibilisation et bonnes pratiques

1) Projet FSE « Prévention des risques psychosociaux au travail »

Le Conseil a pris connaissance avec intérêt du projet mené par la Direction Humanisation du travail du SPF ETCS avec le soutien du Fonds social européen sur la prévention des risques psychosociaux au travail.

Ce projet comporte 17 activités parmi lesquelles une campagne de sensibilisation sur trois ans initiée en 2011 suite à la recommandation en ce sens du Parlement. De nombreuses initiatives en sont déjà à un stade de finalisation. En ce qui concerne spécifiquement la campagne de sensibilisation, il est prévu de s'adresser aux publics suivants :

- au second semestre 2012, le grand public ;

- en 2013 : les employeurs et la ligne hiérarchique, les délégués syndicaux ainsi qu'un rappel pour le grand public.

Le Conseil ne peut que constater, dans ce cadre, le manque de soutien des pouvoirs publics à la campagne de sensibilisation que les partenaires sociaux se proposent de mener dans le cadre de leur plan d'action 2013 (cf. infra. D. 3. et annexe I).

2) Campagne de sensibilisation 2013

Voir point II.D.3.

3) Programme OIRA

Le Conseil a pris connaissance des objectifs et intentions du programme européen OIRA qui offre, parmi d'autres instruments, des perspectives nouvelles en termes d'accès des entreprises aux bonnes pratiques et à l'information en matière d'analyse de risques. Les développements de ce programme devront être suivis et les liens avec les activités du Conseil devront être assurés.

Avis n° 1.808

e. Détection et traitement précoces des situations problématiques

1) Objectif poursuivi

Le Conseil considère que l'analyse et le traitement précoces des situations problématiques, tant aux plans individuel que collectif, apparaissent comme une clé très importante du succès des politiques de prévention. Il y a lieu de prévoir de nouveaux mécanismes permettant de détecter, canaliser et traiter au plus vite, tant au plan individuel que collectif, les signaux négatifs avant qu'ils ne s'aggravent.

2) Approche

Le Conseil considère que pour parvenir à une détection et un traitement précoces des situations problématiques, l'approche qui doit être privilégiée doit consister à favoriser le dialogue dans le cadre des relations sociales habituelles au sein des entreprises et en particulier dans le cadre du dialogue régulier entre l'employeur, les travailleurs et leurs représentants.

Cette question sera traitée dans l'instrument que le Conseil s'engage à élaborer (cf. II.D.1.).

Cet instrument visera à briser les tabous entourant encore la question de la charge psychosociale et le harcèlement au travail ainsi qu'à porter et faciliter le dialogue sous toutes ses formes dans les entreprises, afin que cette problématique soit effectivement discutée, abordée et traitée.

Sans anticiper sur les travaux qu'il entend mener sur ce point, différentes pistes de réflexion peuvent être mentionnées à ce stade :

- Valoriser le rôle de la ligne hiérarchique pour intervenir en première ligne (l'article 13 de l'arrêté royal précité du 27 mars 1998 offre une base suffisante pour pouvoir être concrétisé).

- Valoriser le rôle des organes de dialogue (comité pour la prévention et la protection au travail, délégation syndicale) en matière de détection ainsi que le rôle du dialogue au sens plus large dans l'entreprise (tenir compte des PME).

Avis n° 1.808

Il pourrait, par exemple être utile que le dialogue dans l'entreprise permette d'identifier certains signaux méritant une attention particulière, ou encore de prévoir les formations appropriées en vue de déceler et traiter ces signaux.

- Valoriser le rôle des services externes pour prévoir un tableau de bord.

C. Adaptation du cadre légal et réglementaire

Le Conseil a pris connaissance des rapports d'évaluation, des propositions de lois et des recommandations et a décidé d'élaborer lui-même, sur la base des recommandations de la Chambre et des propositions concrètes d'adaptation de la réglementation, un certain nombre de propositions dans ce sens.

Comme signalé ci-avant, le Conseil est d'avis que les entreprises doivent accorder une attention suffisante aux risques psychosociaux qui ne peuvent pas être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail, mais les propositions qu'il formule ci-dessous sont basées sur un champ d'application qui se limite à la « violence » et au « harcèlement moral ou sexuel au travail ».

1. La personne de confiance

a. Un rôle primordial dans la politique générale de prévention et dans la procédure informelle

Le Conseil considère que c'est à juste titre que la loi du 10 janvier 2007, qui adapte la loi du 4 août 1996 sur le bien-être, met l'accent sur la prévention de la charge psychosociale et sur les procédures informelles internes visant à faire face aux problèmes liés à la charge psychosociale (médiation et conciliation).

En premier lieu, il estime que la politique générale de prévention relative aux risques psychosociaux pose les bases de la détection des risques psychosociaux dans l'entreprise et de leur approche.

Avis n° 1.808

Dans ce cadre, il a pris acte des recommandations de la Chambre visant à associer plus étroitement les personnes de confiance à cette politique générale de prévention relative aux aspects psychosociaux en :

- mettant à profit leur expérience lors de la mise en œuvre de l'analyse des risques et de la fixation des mesures de prévention ;

- les faisant participer aux réunions du Comité pour la prévention et la protection au travail qui concernent des thématiques qui relèvent de leur compétence ;

- leur permettant de recevoir du conseiller en prévention aspects psychosociaux des informations sur les plaintes dont il a été saisi et sur la suite qui y est donnée, lorsqu'un travailleur a d'abord entamé une procédure informelle auprès de la personne de confiance.

Le Conseil partage le souhait de la Chambre d'associer plus étroitement les personnes de confiance à la politique générale de prévention. De manière plus générale, il est d'avis qu'il faut valoriser le rôle des personnes de confiance.

Il se penchera ci-après, de manière plus ponctuelle, sur différentes propositions qui ont été formulée à la Chambre concernant le rôle des personnes de confiance et formulera lui-même un certain nombre de propositions en la matière.

En second lieu, le Conseil estime que lorsqu'un problème de charge psychosociale survient, s'il est possible d'intervenir à temps, c'est la voie informelle qui offre le plus de chances d'une solution acceptable pour chacun. Dans cette phase, l'objectif est principalement de mettre fin au comportement de harcèlement, et non de désigner un coupable. C'est par une médiation entre les personnes concernées et par le lancement d'un processus de prise de conscience que l'on a le plus de chances de faire changer les mentalités des personnes concernées et de parvenir à une solution durable au moyen d'une amélioration des relations de travail.

Le Conseil est d'avis que l'intervention d'une personne de confiance peut également être précieuse dans ce cadre en tant qu'aide de première ligne, permettant au travailleur qui est confronté à ce type de problématique de confier son histoire à une personne qui lui est proche. Comme indiqué précédemment, le Conseil va préciser davantage ci-dessous sa position concernant le rôle de la personne de confiance.

Avis n° 1.808

Le Conseil considère cependant que la pratique, qui existe déjà dans un certain nombre d'entreprises, et qui consiste à faire appel à des médiateurs externes indépendants, peut être une solution supplémentaire, à côté de la procédure interne actuelle avec intervention d'une personne de confiance et d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux.

b. Personne de confiance et conseiller en prévention charge psychosociale : une collaboration avec un rôle pour chacun

Le Conseil a pris acte de la proposition de limiter l'intervention de la personne de confiance à la phase informelle. Plus précisément, la personne de confiance ne pourrait plus recevoir la plainte motivée. Dans la phase informelle, il serait au contraire question d'un « signalement » ou d'une « demande d'intervention ». Cette proposition fait partie des recommandations de la Chambre et figure également dans la proposition de loi Fonck-Lanjri.

Le Conseil a appris que, selon le rapport d'un groupe de travail de Co-Prev, communiqué par le SPF Emploi, il s'agit également d'une demande formulée par un certain nombre de conseillers en prévention. À l'origine se trouve l'idée que les personnes de confiance ne filtrent pas assez les faits qui doivent donner lieu à des plaintes, les mentions que les plaintes doivent contenir, etc.

Le Conseil remarque que la possibilité de disposer d'une personne de confiance a été introduite parce que ces personnes peuvent être les interlocuteurs des travailleurs et ainsi servir d'intermédiaires par rapport au conseiller en prévention aspects psychosociaux.

L'intention du législateur est que la personne de confiance et le conseiller en prévention aspects psychosociaux collaborent. La personne de confiance a le droit d'entretenir avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux tous les contacts utiles à l'accomplissement de sa mission.

Le Conseil ne pense pas dans ce cadre qu'il faille retirer aux personnes de confiance la compétence de recevoir des plaintes formelles. Il ne faut pas oublier que la possibilité de déposer une plainte formelle auprès de la personne de confiance rend cette démarche plus accessible.

Avis n° 1.808

Le rapport de recherche d'ISW Limits a montré que les personnes de confiance sont demandeuses d'une meilleure collaboration avec les conseillers en prévention psychosociaux.

Le Conseil est d'avis que tel doit être l'objectif : une collaboration où chacun joue le rôle qui lui revient logiquement.

Il doit y avoir un retour d'expérience suffisant entre les deux acteurs, et il est préférable que l'intervenant le plus spécialisé, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, joue un rôle plus important dès que la personne concernée envisage le dépôt d'une plainte formelle.

c. La désignation d'une personne de confiance sur la base d'un consensus dans l'entreprise

Le Conseil a pris connaissance de la proposition de loi Vanlerberghe-Kitir, qui entend obliger les entreprises qui occupent habituellement au moins 20 travailleurs à désigner une ou plusieurs personnes de confiance. La proposition de loi Fonck-Lanjri prévoit également l'obligation de désigner une personne de confiance. Le conseiller en prévention pourrait toutefois être désigné personne de confiance lorsqu'il n'y a pas de comité pour la prévention et la protection au travail dans l'entreprise.

Actuellement, la désignation d'une personne de confiance est une possibilité, et non une obligation (article 32 sexies, § 2 de la loi sur le bien-être).

Le Conseil a pris connaissance des raisons pour lesquelles cette option a été choisie par le législateur, telles qu'exposées par une représentante du SPF ETCS au cours des auditions à la Chambre.

Ce choix est lié au rôle central qui est attribué au conseiller en prévention aspects psychosociaux. Toutes les entreprises ont l'obligation de désigner un conseiller en prévention aspects psychosociaux. Il s'agit d'experts spécialisés indépendants (la loi prévoit à cet effet un statut détaillé, reprenant des garanties), ce qui en fait les personnes de confiance par excellence des travailleurs.

Avis n° 1.808

Les entreprises qui désignent également une personne de confiance montrent ainsi tout le sérieux qu'elles accordent à la politique de prévention. Dans les grandes entreprises, on estimera que l'on peut suffisamment soutenir une personne de confiance et que celle-ci peut acquérir suffisamment d'expérience.

Dans les entreprises qui ont un conseiller en prévention externe, une personne de confiance peut servir d'intermédiaire entre l'entreprise et ce conseiller en prévention externe. À cet effet, une modification de la loi intervenue en 2007 prévoit que la personne de confiance doit faire partie du personnel de l'entreprise s'il y a seulement un conseiller en prévention externe dans l'entreprise et que celle-ci compte plus de 20 travailleurs.

Le Conseil est d'avis qu'il est important que, dans chaque entreprise, un travailleur qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail puisse s'adresser à une personne pour obtenir des informations et un soutien, qu'il s'agisse uniquement du conseiller en prévention aspects psychosociaux du service interne ou externe pour la prévention et la protection au travail ou également d'une personne de confiance.

Le Conseil estime que le rôle qu'une personne de confiance peut jouer dans l'entreprise dépend de la confiance dont elle bénéficie de la part tant de l'employeur que des travailleurs.

C'est pourquoi il juge que, plutôt que de rendre obligatoire la désignation d'une personne de confiance, il faut adapter la réglementation de telle sorte que la désignation d'une personne de confiance dans l'entreprise soit basée sur un consensus au sein de l'entreprise.

Le Conseil demande plus particulièrement :

- que, dans les entreprises comptant 20 travailleurs et plus, une procédure de désignation d'une personne de confiance puisse être activée par les représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, par la délégation syndicale ou, à défaut, par les travailleurs de l'entreprise ;

- qu'à la suite d'une telle demande, on procède à la désignation d'une personne de confiance ;

Avis n° 1.808

- étant entendu que, pour le choix de la personne de confiance, il faut un accord entre l'employeur et l'ensemble des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ;

- et de prévoir, à défaut d'accord, une procédure comparable à celle qui existe pour la désignation du conseiller en prévention aspects psychosociaux ;

- l'objectif d'une médiation du service d'inspection compétent dans ce cadre doit être de dégager un consensus dans l'entreprise sur le choix d'une personne déterminée en tant que personne de confiance.

Le Conseil est d'avis qu'il faut adapter à cet effet l'article 32 sexies, § 2 de la loi sur le bien-être et l'article 14 de l'arrêté royal du 17 mai 2007.

d. Compétences et connaissances de la personne de confiance

Le Conseil a pris connaissance de la proposition de loi Vanlerberghe-Kitir, qui prévoit une formation obligatoire pour les personnes de confiance auprès d'organismes de formation agréés. La proposition de loi Fonck-Lanjri entend également imposer aux personnes de confiance de suivre une formation.

Les recommandations adoptées à la Chambre partent aussi du principe d'une formation obligatoire qui répond à des critères de qualité uniformes, tout en prévoyant que la personne qui apporte la preuve qu'elle dispose des connaissances et aptitudes traitées dans un module déterminé peut être dispensée de suivre ce module. Elles exigent en outre que la formation soit complétée par des formes de recyclage, de soutien par les conseillers en prévention aspects psychosociaux et d'intervision entre les personnes de confiance.

Selon le rapport de recherche d'ISW Limits, on constate sur le terrain que les personnes de confiance n'ont pas toujours le profil adéquat et/ou les connaissances nécessaires. De plus, les personnes de confiance estiment que les formations qu'elles suivent ne leur apportent pas toujours les connaissances et compétences requises pour remplir leur fonction.

Avis n° 1.808

Actuellement, la réglementation n'impose pas de formation uniforme à toutes les personnes de confiance. Elle prévoit un certain nombre d'objectifs en termes de compétences et de connaissances que les personnes de confiance doivent atteindre (article 16, 5° de l'arrêté royal du 17 mai 2007 et annexe I de cet arrêté). Les personnes de confiance peuvent donc juger, en fonction de leur expérience professionnelle ou des formations déjà suivies, quelles sont les formations nécessaires pour atteindre les objectifs fixés.

Le Conseil est d'avis qu'il est important que les travailleurs qui s'estiment victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail puissent s'adresser à une personne qui est capable de réagir de manière adéquate à leur demande.

Plutôt que d'obliger les personnes de confiance à suivre une formation et de soumettre cette formation à des conditions de qualité contrôlées, le Conseil estime qu'il faut, d'une part, définir de manière suffisamment précise les conditions de l'exercice de la fonction de personne de confiance et, d'autre part, vérifier si la personne de confiance désignée répond effectivement aux exigences de la fonction.

En ce qui concerne le premier point, le Conseil demande d'adapter l'annexe I de l'arrêté royal du 17 mai 2007, qui est actuellement formulée dans des termes trop généraux. Les compétences et connaissances de la personne de confiance qui y sont énumérées doivent être définies plus en détail, en tenant compte des différents types d'interventions des personnes de confiance. Il faut également veiller à ce que les qualifications qui sont requises correspondent à la nature des activités, à la structure et à la taille de l'entreprise dans laquelle la personne de confiance est occupée.

En ce qui concerne le second point, le Conseil considère que le moment de la désignation est le moment adéquat pour examiner quelles sont précisément les compétences de l'intéressé. Celui-ci peut éventuellement déjà avoir suivi une formation qui lui a procuré les compétences requises, ou il les a du fait de son expérience professionnelle. En cas de lacunes, il faut prévoir des mesures pour y remédier.

Le Conseil propose dès lors d'adapter l'article 32 sexies, § 2 de la loi sur le bien-être, afin d'exiger que les compétences, les connaissances et l'éventuelle formation complémentaire requise de la personne de confiance fassent partie de la concertation sur la désignation de la personne de confiance au sein du comité pour la prévention et la protection au travail.

Avis n° 1.808

2. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux

a. La formation du conseiller en prévention aspects psychosociaux

Le Conseil a pris connaissance du fait qu'une des recommandations de la Chambre est de revoir la formation du conseiller en prévention aspects psychosociaux qui est prévue par la loi, afin qu'elle réponde mieux aux besoins de ces conseillers en prévention sur le terrain. Les points d'attention sont :

- la connaissance de la législation et des rôles des différents intervenants ;

- la compréhension des possibilités et des limites des différentes procédures ;

- la compréhension des aspects juridiques de la procédure formelle ;

- l'attention pour la médiation ;

- la connaissance pratique des techniques relatives à l'analyse des risques psychosociaux et la proposition de mesures de prévention appropriées, au plan collectif comme au plan individuel, pouvant être traduites en actions concrètes ; et

- un complément de formation avec des formes d'intervision.

Le Conseil remarque que les conseillers en prévention aspects psychosociaux doivent avoir un diplôme universitaire ou un diplôme de l'enseignement supérieur de niveau universitaire dont le curriculum comprend une partie importante de psychologie et de sociologie ainsi qu'une première spécialisation dans les domaines du travail et de l'organisation. De plus, ils doivent avoir suivi une formation multidisciplinaire de base (au minimum 120 heures) et un module de spécialisation en aspects psychosociaux du travail (au minimum 280 heures) (AR du 5 décembre 2003).

Le Conseil est d'avis, comme il l'a mentionné plus tôt en ce qui concerne les personnes de confiance, qu'il est important que les conseillers en prévention aspects psychosociaux disposent des compétences nécessaires pour accomplir les missions qui leur sont dévolues par la loi.

Avis n° 1.808

En ce qui concerne les compétences nécessaires à l'exercice de la fonction de conseiller en prévention aspects psychosociaux, on peut faire les constatations suivantes.

Les diplômes de base qui donnent accès à la fonction de conseiller en prévention aspects psychosociaux sont très variés. En fonction du diplôme de base obtenu, on a donc besoin de différentes aptitudes supplémentaires pour travailler en tant que conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Dans une certaine mesure, la formation multidisciplinaire de base pour les conseillers en prévention comblera ce besoin d'aptitudes supplémentaires. Cette formation de base a une grande valeur ajoutée en ce qui concerne la problématique du bien-être dans les entreprises et l'approche multidisciplinaire de cette dernière.

Afin de pouvoir exercer la fonction de conseiller en prévention aspects psychosociaux, il faut en outre disposer d'aptitudes spécialisées qui concernent tant les relations de travail dans une entreprise que la problématique de la charge psychosociale, la réglementation en la matière et l'approche à adopter.

Il ressort du rapport de recherche d'ISW Limits que la formation multidisciplinaire de base qui est proposée répond davantage aux attentes que le module de spécialisation.

Partant de ces constatations, le Conseil propose d'adapter comme suit les exigences existantes en matière d'accès à la fonction de conseiller en prévention aspects psychosociaux.

En premier lieu, il est d'avis que la formation multidisciplinaire de base doit être renforcée afin de répondre encore mieux aux besoins des conseillers en prévention aspects psychosociaux. Dans ce cadre, l'accent est mis sur la connaissance et la compréhension de la législation relative au bien-être, une connaissance de base de la pratique de la prévention, également dans d'autres domaines du bien-être au travail, la compréhension des relations de travail, du droit collectif du travail et des relations collectives dans la pratique.

Avis n° 1.808

En deuxième lieu, le Conseil est d'avis que, pour certains groupes de candidats conseillers en prévention, certains contenus et certaines matières de l'actuel module de spécialisation en aspects psychosociaux font double emploi avec des matières acquises pendant la formation préalable à l'obtention du diplôme académique de base qui, selon le Code, doit comprendre une partie importante de psychologie et de sociologie.

Partant des aptitudes spécialisées requises pour exercer la fonction de conseiller en prévention aspects psychosociaux dans le contexte des relations de travail, il faut vérifier si l'intéressé maîtrise effectivement les matières requises. L'organisation actuelle de la formation obligatoire doit être adaptée dans ce sens.

b. La compétence du conseiller en prévention aspects psychosociaux pour qualifier les faits de « violence, harcèlement moral ou sexuel au travail »

Le Conseil a pris connaissance de la proposition, figurant dans les recommandations de la Chambre, d'adapter la réglementation de sorte que l'examen d'une plainte motivée par le conseiller en prévention aspects psychosociaux n'implique plus que ce conseiller en prévention indique à ce sujet dans son avis écrit si les faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail (ce qu'on appelle la « qualification des faits »).

L'avis écrit du conseiller en prévention aspects psychosociaux devrait toutefois au moins contenir une description claire des faits, l'analyse des causes des faits, ainsi que des propositions en vue de mettre fin aux faits.

L'article 28, quatrième alinéa de l'arrêté royal du 17 mai 2007 détermine les éléments qui doivent figurer dans l'avis écrit du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Les éléments énumérés ci-dessus en font déjà partie. Cet article prévoit également que « pour autant que les données relevées du cas le permettent, [le conseiller en prévention aspects psychosociaux donne] un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail ».

Avis n° 1.808

Le Conseil remarque que la proposition de retirer cette compétence de qualification au conseiller en prévention aspects psychosociaux est motivée par l'objectif de limiter l'aspect conflictuel dans le cadre de la procédure formelle, celle-ci n'ayant pas pour but de déterminer les responsabilités.

Si les conseillers en prévention psychosociaux eux-mêmes sont interrogés à ce sujet, ils éprouvent des difficultés à se positionner, bien qu'un certain nombre d'entre eux remettent cette tâche en question. C'est ce qui est apparu pendant la recherche réalisée par ISW Limits. Le rapport du réseau de conseillers en prévention « Boréal », communiqué par le SPF Emploi, énumère les difficultés auxquelles les conseillers en prévention aspects psychosociaux sont confrontés dans le traitement des plaintes.

Le Conseil est d'avis que la difficulté du débat vient du fait que la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail constituent non seulement un risque pour le bien-être et/ou la santé du travailleur, mais peuvent également entraîner une sanction disciplinaire ou une sanction pénale.

Dans ce cadre, il souhaite indiquer que le rôle du conseiller en prévention aspects psychosociaux n'est pas d'appuyer une sanction disciplinaire (prononcée par l'employeur) ou une sanction pénale (prononcée par le tribunal). Il doit veiller au bien-être et à la santé des travailleurs et, à cet effet, il doit signaler à l'employeur les risques éventuels pour le bien-être et/ou la santé de ses travailleurs.

Si l'on garde à l'esprit ce rôle du conseiller en prévention, la question de savoir si les faits peuvent ou non être qualifiés de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'est pas vraiment pertinente.

Dans ce cadre, il est toutefois important que le conseiller en prévention aspects psychosociaux décrive et analyse la situation. Sur cette base, il faut indiquer le risque de préjudice pour le bien-être et/ou la santé du travailleur ou il faut identifier le préjudice lui-même si celui-ci est déjà présent. S'il y a un (risque de) préjudice, il faut indiquer les mesures que l'employeur doit prendre afin d'y mettre fin.

Avis n° 1.808

Il est important pour toutes les personnes concernées que l'avis écrit du conseiller en prévention aspects psychosociaux soit nuancé, complet et pas trop sommaire. L'objectif est de réaliser, en se basant sur une description des faits, une analyse à l'aide des outils propres au conseiller en prévention (l'analyse de la dynamique et le dialogue), de sorte que les mesures éventuellement proposées aient une base logique dans l'examen réalisé et que l'avis soit étayé.

Dans ce sens, on peut avancer que la qualification des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'est pas nécessaire et n'est pas non plus suffisante.

L'objectif est malgré tout que, sur la base de son examen, le conseiller en prévention filtre les plaintes et différencie les plaintes basées sur des faits banals des autres plaintes. Sans être juge, il doit toujours indiquer explicitement dans son avis s'il s'agit ou non d'une plainte qui requiert que l'employeur prenne des mesures en vue de protéger le bien-être et/ou la santé du travailleur, ainsi que, le cas échéant, quelles sont ces mesures, et il doit le justifier dans un rapport circonstancié.

Toutefois, il ne faut pas priver le conseiller en prévention de la possibilité de qualifier les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il s'agit d'une qualification ayant pour but d'indiquer le (risque de) préjudice pour le bien-être ou la santé du travailleur et non pas d'une qualification ayant pour but d'appuyer des sanctions pénales ou disciplinaires.

C'est pourquoi le Conseil demande que l'article 28, quatrième alinéa de l'arrêté royal du 17 mai 2007 soit adapté sur ce point.

3. Extension de la protection du travailleur contre le licenciement

Le Conseil a pris connaissance de la proposition de loi Gerkens et consorts qui vise à faire en sorte que la protection contre le licenciement dont bénéficie le travailleur qui a déposé une plainte motivée continue également à exister si, dans les 12 mois après l'introduction de cette plainte, l'employeur n'a pas encore donné suite aux mesures proposées par le conseilleur en prévention charge psychosociale dans son avis écrit.

Avis n° 1.808

Il remarque que la protection contre le licenciement qui est actuellement reprise dans la réglementation (article 32 tredecies de la loi sur le bien-être) consiste à ce que, si un employeur souhaite licencier un travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage ou a introduit une action en justice, ou modifier unilatéralement les conditions de travail de ce dernier, il devra prouver qu'il y a des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

Toutefois, la charge de la preuve incombe seulement à l'employeur dans le cas d'un licenciement dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte ou la déposition du témoignage. Si une action en justice a été intentée, la charge de la preuve incombe à l'employeur à partir du moment où l'action a été intentée jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée.

Le Conseil constate que la proposition de loi Gerkens et consorts a pour objectif que, lorsqu'aucune action en justice n'a (encore) été intentée et que l'on n'a pas encore exécuté les mesures individuelles et collectives proposées dans l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux afin de mettre fin aux faits dans les 12 mois qui suivent le dépôt de la plainte ou la déposition du témoignage, le travailleur reste malgré tout protégé (et la charge de la preuve incombe à l'employeur) jusqu'à ce que l'employeur ait donné suite aux mesures proposées par le conseiller en prévention charge psychosociale dans son avis écrit.

Le Conseil souscrit à cette proposition et est d'avis que, de cette manière, le travailleur est protégé même en cas de retard dans le suivi de sa plainte.

4. Plainte contre un dirigeant

Le Conseil est d'avis que la situation est particulièrement délicate lorsqu'un travailleur s'estime victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'une personne de la direction ou du personnel de direction.

En raison de la relation hiérarchique entre les intéressés, il sera très difficile de mettre en pratique une procédure interne et informelle. Si la victime souhaite déposer une plainte formelle, il pourrait y avoir une pression inacceptable sur l'indépendance de la personne de confiance, surtout lorsqu'elle est interne à l'entreprise, ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux (interne ou externe), qui est payé par l'employeur.

Avis n° 1.808

L'article 32 nonies de la loi sur le bien-être prévoit toutefois qu'un travailleur peut également déposer une plainte motivée auprès du service d'inspection compétent. Cependant, l'inspection n'est pas présente dans la phase primaire du traitement de la plainte (phase de médiation), la logique générale à la base de la législation étant qu'il faut donner la priorité à un traitement interne à l'entreprise.

Le Conseil estime que, pour cette situation spécifique, il serait indiqué qu'un travailleur qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'une personne de la direction ou du personnel de direction puisse faire directement appel au service d'inspection compétent, en vue de garantir un traitement indépendant de sa plainte.

Dans ce cadre, on entend par « personnel de direction » les deux niveaux les plus élevés dans la hiérarchie de la structure du personnel de l'entreprise, qui sont chargés de la gestion journalière (même définition que celle figurant à l'article 4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales).

5. Délai de traitement de la plainte

Le Conseil a pris connaissance de la proposition de loi Fonck-Lanjri, qui vise à exiger du conseiller en prévention aspects psychosociaux qu'il transmette à l'employeur son avis écrit dans les trois mois après le dépôt de la plainte motivée.

Ce point fait également partie des recommandations de la Chambre, mais on y a ajouté que ce délai peut être prolongé de trois mois dans des cas complexes et/ou graves, à condition qu'au cours du premier délai de trois mois, l'employeur prenne des mesures conservatoires, sur proposition du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Le Conseil remarque que l'article 28 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 prévoit déjà le délai de trois mois. Selon cet article, ce délai peut toutefois être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois, pour autant que le conseiller en prévention aspects psychosociaux puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée. En tout état de cause, l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux est donné au plus tard 12 mois après le dépôt de la plainte motivée.

Avis n° 1.808

Le Conseil est d'avis que le travailleur qui a déposé une plainte peut se retrouver dans une situation problématique (en termes de stress et éventuellement de revenus, en cas d'incapacité de travail) si le traitement de sa plainte traîne. C'est pourquoi il faut faire en sorte que l'enquête sur la plainte soit terminée dans les trois mois.

Le Conseil trouve que ce délai, qui figure déjà aujourd'hui dans la réglementation, doit être conservé. On peut toutefois se demander s'il est réaliste de supposer que l'enquête sur la plainte peut dans tous les cas être clôturée dans les trois mois. Le Conseil juge par conséquent qu'il faut laisser au conseiller en prévention aspects psychosociaux la possibilité de justifier la prolongation de ce délai initial de trois mois d'un délai supplémentaire de trois mois, à savoir s'il est d'avis qu'il s'agit d'une affaire complexe pour laquelle une enquête efficace sur la plainte demande plus de temps. En effet, le rapport de recherche d'ISW Limits indique que les inspecteurs sont d'avis que la prolongation du délai de traitement d'une plainte jusqu'à 12 mois laisse trop longtemps traîner une situation difficile pour le travailleur concerné.

Si le conseiller en prévention demande une prolongation du délai de trois mois, il fait également, si nécessaire, une proposition de mesures provisoires à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée, pour éviter d'autres préjudices pour le bien-être du travailleur concerné et pour permettre des relations de travail sereines pour toutes les parties, dans l'attente d'un rapport final.

6. Suivi de la plainte et échange d'informations entre les intéressés

Le Conseil souscrit à la recommandation de la Chambre selon laquelle il convient de veiller, lors du traitement et du suivi des signalements et des plaintes, à un échange d'informations optimal entre les parties pouvant contribuer à résoudre le problème (voir également le point 7.). À ce sujet, il propose les adaptations suivantes de la réglementation.

Avis n° 1.808

a. L'avis écrit du conseiller en prévention psychosocial

1) Le Conseil remarque que, dans l'avis écrit que le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit remettre à l'employeur, il ne doit pas seulement indiquer des mesures en vue de mettre fin aux faits dans le cas individuel, mais également « les autres mesures de prévention à mettre en œuvre » (article 28 de l'AR du 17 mai 2007). Il s'agit de mesures de prévention qui dépassent le cas individuel, comme des propositions d'adaptation du règlement de travail, de la sensibilisation, des instructions à la ligne hiérarchique, etc.

Le Conseil constate que ces recommandations collectives ne sont pas toujours présentes dans la concertation collective en raison de préoccupations liées à la protection de la vie privée. À ce sujet, le Conseil souscrit à la recommandation de la Chambre selon laquelle il serait bon que le comité pour la prévention et la protection au travail soit associé au suivi des recommandations collectives issues de cas individuels. Il demande par conséquent de préciser dans la réglementation que ces propositions de mesures collectives soient transmises périodiquement pour avis au comité, notamment à l'occasion de la discussion du rapport annuel.

2) Il est proposé dans les recommandations de la Chambre que ce rapport soit également communiqué au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail dans le cadre de sa mission de coordination vis-à-vis du service externe pour la prévention et la protection au travail, ainsi qu'au service de l'inspection. La proposition de loi Vanlerberghe-Kitir propose également que l'avis du conseiller en prévention soit transmis au service d'inspection compétent, et ce, afin de permettre à ce dernier d'effectuer des contrôles ciblés.

Le Conseil est d'avis que le conseiller en prévention interne doit être associé au traitement et au suivi des plaintes si ceux-ci sont assurés par le service de prévention externe. Il trouve dès lors indiqué de spécifier dans la réglementation que le conseiller en prévention interne doit recevoir l'avis écrit du conseiller en prévention externe. Le Conseil est toutefois d'avis qu'à ce stade, il s'agit de recommandations à l'employeur et qu'il ne faut pas imposer à celui-ci l'obligation supplémentaire de faire rapport aux services d'inspection.

Avis n° 1.808

3) Par ailleurs, le Conseil remarque que l'employeur doit transmettre une copie de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux, uniquement en ce qui concerne les propositions de mesures individuelles, au travailleur dont les conditions de travail pourraient être modifiées par les mesures individuelles envisagées par l'employeur (article 29 de l'AR du 17 mai 2007) et au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice (article 30 de l'AR du 17 mai 2007) (article 32 sexiesdecies de la loi sur le bien-être).

Le Conseil est d'avis que cet échange d'informations est suffisant, en ce qui concerne l'avis écrit du conseiller en prévention aspects psychosociaux, mais qu'il est nécessaire de fournir également des informations sur les mesures que l'employeur envisage de prendre et qu'il faut que des informations soient disponibles sur le suivi de l'avis par l'employeur. Ce sujet est approfondi ci-dessous.

b. Informations à communiquer par l'employeur sur les mesures qu'il envisage de prendre

Le Conseil remarque que l'employeur doit informer le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre (article 29 de l'AR du 17 mai 2007).

Dans ce cadre, il prend connaissance de la recommandation de la Chambre selon laquelle, dans un délai d'un mois, l'employeur doit informer les parties concernées ainsi que le conseiller en prévention aspects psychosociaux et, éventuellement, la personne de confiance de la suite qu'il donnera au rapport du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Le Conseil accepte que le conseiller en prévention psychosocial et la personne de confiance (si elle est intervenue) soient également informés des mesures que l'employeur envisage de prendre. Il est toutefois d'avis qu'il ne faut pas fixer de délai.

En tout état de cause, l'employeur doit demander l'avis du comité pour la prévention et la protection au travail sur les mesures collectives envisagées.

Avis n° 1.808

c. Si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates

Le Conseil remarque que l'article 32 septies de la loi sur le bien-être prévoit que le conseiller en prévention aspects psychosociaux peut saisir, après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte, le service d'inspection compétent si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates.

Le Conseil constate que les recommandations de la Chambre renvoient à cette réglementation. Il souhaite toutefois signaler que cette dernière est difficilement applicable dans la pratique pour le conseiller en prévention aspects psychosociaux, étant donné la relation contractuelle/commerciale qui le lie à l'employeur.

C'est pourquoi le Conseil propose que l'avis rédigé par le conseiller en prévention après une plainte fasse une distinction claire entre, d'une part, les mesures de prévention à prendre qui sont de nature collective ou qui ont un caractère plus général et, d'autre part, les mesures qui doivent être prises pour mettre fin aux faits dans le cas individuel.

Les propositions de mesures de prévention collectives et générales doivent être régulièrement délibérées, suivies et évaluées, en application de la législation, avec les représentants des travailleurs au sein du comité ou de la délégation syndicale.

Dans ce cadre, le Conseil souhaite également appuyer la recommandation de la Chambre selon laquelle les services d'inspection compétents doivent exercer un contrôle plus strict de l'application correcte de la législation relative à la charge psychosociale et doivent obligatoirement se pencher, lors de chaque visite en entreprise, sur le suivi des mesures proposées par l'employeur.

7. Accès au dossier de plainte

Le Conseil est conscient que les services d'inspection compétents doivent également avoir la possibilité de remplir pleinement leur mission de contrôle.

Avis n° 1.808

Il remarque que l'article 32 quinquiesdecies, deuxième alinéa, 5° de la loi sur le bien-être dispose que, par dérogation au secret professionnel visé par l'article 458 du Code pénal, le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit tenir à la disposition des inspecteurs compétents 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.

Le Conseil a pris acte de la proposition de loi Fonck-Lanjri, qui prévoit que le conseiller en prévention aspects psychosociaux doit tenir le dossier individuel de plainte à la disposition de l'inspection, des auditeurs du travail et des juges, et ce, à l'exception des documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention, à moins que celles-ci n'aient marqué leur accord.

Les recommandations de la Chambre semblent faire une distinction entre les services d'inspection compétents, qui doivent en tout cas disposer des témoignages, et les auditeurs du travail, pour lesquels cela serait subordonné au consentement de l'intéressé.

Il ressort du rapport de recherche d'ISW Limits que le fait de ne pas avoir accès aux témoignages est considéré comme un problème important par les inspecteurs comme par les auditeurs du travail dans l'exercice de leurs compétences.

Le Conseil est d'avis qu'il serait recommandé que l'inspection, les auditeurs du travail et les juges aient accès aux déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Il faut toutefois disposer qu'ils doivent respecter la confidentialité de ces déclarations.

8. Les sanctions pénales

En ce qui concerne les sanctions pénales, le Conseil prend acte des recommandations que la Chambre a émises à ce sujet, à savoir :

- examiner si la prolongation du délai de prescription à dix ans est de nature à améliorer la protection des victimes ; et

Avis n° 1.808

- adapter les sanctions et les délais de prescription liés au harcèlement dans le Code pénal afin que les circonstances aggravantes puissent être mieux prises en compte.

Le Conseil remarque que les articles 119 à 122 du Code pénal social alourdissent la sanction des infractions à la réglementation par rapport aux dispositions pénales de la loi sur le bien-être qui ont été abrogées. La sanction pénale est de niveau 4, de niveau 2 ou de niveau 1 en fonction de l'infraction. Il est également important que ce ne soit plus seulement l'employeur, son préposé ou son mandataire qui puisse être puni (ou bien il fallait un ordre de cessation du juge, article 88 bis abrogé de la loi sur le bien-être), mais aussi « toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et qui […] commet un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » (article 119).

Le Conseil signale que des propositions de loi ont déjà été déposées afin de prolonger le délai de prescription, en ce qui concerne l'action publique, de cinq ans à 10 ans en vue de protéger les victimes (par madame Fonck à la Chambre et la même proposition par mesdames Matz et de Bethune au Sénat).

L'article 94 de la loi sur le bien-être prévoyait un délai de prescription de cinq ans, mais le Code pénal social a abrogé cet article. Le Code pénal social lui-même ne prévoit pas de délai de prescription général pour l'action publique résultant des infractions qui y figurent. En application de l'article 21 du titre préliminaire du Code de procédure pénale, l'action publique sera prescrite, pour toutes les infractions mentionnées dans le Code pénal social qui sont punies d'une sanction de niveaux 2, 3 et 4, après cinq ans à compter du jour où l'infraction a été commise. L'article 81 du Code pénal social prévoit qu'une amende administrative ne peut plus être infligée cinq ans après les faits. Ce délai de prescription est toutefois interrompu par des actes d'instruction.

Le Conseil ne peut pas encore se prononcer maintenant sur ces propositions qui visent à prolonger le délai de prescription pour l'action publique basée sur les articles 119 à 122, et il est d'avis qu'il faut en examiner les implications plus avant, par exemple en ce qui concerne les possibilités de collecte de preuves et à la lumière de la standardisation que le Code pénal social a souhaité réaliser.

Avis n° 1.808

Il est en tout cas clair que l'incrimination plus large et l'alourdissement des sanctions pénales par le Code pénal social ont rendu les dispositions de la loi sur le bien-être plus efficaces, là où, auparavant, il fallait plutôt invoquer l'infraction de droit commun « harcèlement » (les articles 442 bis et 442 ter du Code pénal) ou d'autres infractions de droit commun, même si, lorsque le harcèlement va de pair avec d'autres faits punissables (comme des coups et blessures), ceux-ci sont toujours probablement plus faciles à démontrer. En effet, la répartition de la charge de la preuve prévue à l'article 32 undecies de la loi sur le bien-être ne s'applique pas aux affaires pénales.

9. Les sanctions civiles

Le Conseil a pris connaissance de la recommandation de la Chambre visant à prévoir dans la loi sur le bien-être un dédommagement forfaitaire équivalent à six mois de salaire brut lorsque des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont constatés, et ce, par analogie avec le dédommagement forfaitaire prévu par les lois antidiscrimination.

La proposition de loi Fonck-Lanjri contient également cette proposition.

Le Conseil remarque que l'article 32 decies, § 1er, premier alinéa de la loi sur le bien-être dispose que toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions en matière de violence et de harcèlement moral et sexuel au travail et demander l'octroi de dommages et intérêts. À cet effet, elle doit prouver l'étendue du préjudice, conformément aux règles du droit commun.

Le Conseil remarque également que la loi antidiscrimination du 10 mai 2007 a exclu de son champ d'application le « harcèlement dans les relations de travail » (article 6 de la loi du 10 mai 2007). Il en est de même pour la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes : le « harcèlement ou [le] harcèlement sexuel dans les relations de travail » sont exclus du champ d'application de la loi (article 7 de cette loi).

Étant donné que la loi sur le bien-être prévoit un volet préventif et des procédures afin de gérer les problèmes de violence et de harcèlement, on a considéré que cette loi devait s'appliquer toujours et exclusivement.

Avis n° 1.808

Par conséquent, la victime de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail qui sont liés à un critère de discrimination ne peut pas réclamer l'indemnisation forfaitaire prévue dans les lois antidiscrimination (articles 18 et 23). Ces lois prévoient en effet que la victime peut, au choix, réclamer une indemnisation forfaitaire (sans prouver le préjudice subi), ou prouver l'étendue du préjudice subi (si ce dernier est plus important). L'indemnisation forfaitaire a été établie à un montant fixe dans le cas d'une demande d'indemnisation concernant uniquement le préjudice moral ; si la victime réclame l'indemnisation du préjudice moral et matériel, celle-ci s'élèvera à trois ou six mois de rémunération brute en fonction de la situation.

Dans ce cadre, le Conseil souhaite encore signaler que l'article 32 tredecies, § 4 de la loi sur le bien-être prévoit toutefois la possibilité pour les travailleurs qui ont été licenciés pour des raisons liées à leur plainte, action en justice ou témoignage de réclamer une indemnisation forfaitaire s'élevant à six mois de rémunération brute.

Le Conseil est d'avis qu'il faut examiner plus avant s'il est légitime que les travailleurs qui sont victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, en dehors de l'hypothèse d'un licenciement injustifié, reçoivent généralement une indemnisation moins élevée (il s'agit de montants entre 2.500 et 10.000 euros dans la jurisprudence) que les victimes de discrimination qui peuvent fonder leur action sur les lois antidiscrimination. Le Conseil demande que l'on vérifie s'il faut harmoniser les régimes d'indemnisation des deux lois.

10. L'accès à l'auditeur du travail

Le Conseil a pris connaissance du fait que les recommandations de la Chambre demandent d'examiner si l'auditeur du travail doit également avoir le droit, à l'instar du tribunal du travail, de renvoyer le plaignant à la procédure interne.

Le Conseil remarque que l'article 32 decies, § 1er, deuxième alinéa de la loi sur le bien-être prévoit que si l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une plainte motivée et que le tribunal du travail constate qu'elle peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure interne. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

Avis n° 1.808

La Chambre recommande de donner également cette possibilité à l'auditeur du travail.

Le Conseil peut souscrire à cette proposition, en suivant la logique générale selon laquelle il faut donner la priorité absolue à la procédure interne, qui peut résoudre les problèmes sur le lieu de travail plus tôt qu'une procédure judiciaire.

D. Plan d'action des partenaires sociaux

1. Concrétisation de l'approche du Conseil

Le Conseil a esquissé dans le présent avis une approche qui englobe et fait le lien entre les politiques de prévention dans le cadre de la législation sur le bien-être au travail et la gestion des ressources humaines.

Selon lui, une approche fondée sur le dialogue doit être privilégiée. Il tient également à souligner toute l'importance qu'il accorde à ce que cette approche soit concrétisée par des outils pratiques qui soient directement accessibles et utiles aux acteurs de terrain et qui permettent de favoriser l'implémentation des politiques de prévention, en ce compris dans les PME.

En conséquence, le Conseil s'engage à mettre au point un instrument visant à briser les tabous entourant encore la question de la charge psychosociale et le harcèlement au travail. Cet outil devra porter et faciliter le dialogue sous toutes ses formes dans les entreprises afin que cette problématique soit effectivement discutée, abordée et traitée.

La portée concrète de cet engagement dépendra toutefois, notamment, du soutien qui sera apporté par les pouvoirs publics à la campagne de sensibilisation que les partenaires sociaux se proposent de mener en 2013 (voir infra D. 3.).

Afin de favoriser cette approche fondée sur le dialogue, le Conseil demande que les positions unanimes exprimées ci-dessous concernant l'adaptation du cadre légal et réglementaire soient dûment prises en considération par le Gouvernement et par le Parlement.

Avis n° 1.808

Concernant le calendrier des travaux, ce nouvel instrument devrait être finalisé d'ici la fin de l'année 2012, afin de pouvoir être intégré dans la campagne de sensibilisation des partenaires sociaux que le Conseil demande de mener en 2013 (voir ci-après point II.D.3.).

2. Financement des politiques de prévention

Le Conseil tient à souligner l'importance de la question du financement de la prévention.

Les discussions sur ce point ont lieu au sein d'un groupe de travail ad hoc des partenaires sociaux (cadre plus général de l'analyse des risques et du financement des services externes de prévention).

3. Campagne de sensibilisation des partenaires sociaux en 2013

Dans le cadre du plan d'action 2013 des partenaires sociaux, le Conseil se propose d'initier une nouvelle campagne de sensibilisation des partenaires sociaux en partenariat avec les pouvoirs publics et avec le soutien du Fonds social européen.

Il est proposé que cette campagne soit organisée autour de trois axes :

- une approche pratique consistant à développer des lignes directrices fondées sur les bonnes pratiques des entreprises ;

- la sensibilisation et la formation des différents acteurs concernés ;

- une phase de test auprès d'un certain nombre d'entreprises afin de vérifier si l'approche préconisée permet d'atteindre les objectifs poursuivis par le Conseil.

La phase de test permettra d'adapter, si nécessaire l'approche pratique préconisée et les lignes directrices afin d'optimaliser le retour d'expérience auprès du plus grand nombre d'entreprises.

Avis n° 1.808

Pour les modalités pratiques de mise en œuvre de cette campagne, il est renvoyé au document repris en annexe du présent avis.

Le Conseil ne peut que constater le manque de soutien à cette initiative manifesté jusqu'à présent par les pouvoirs publics.

4. Dispositions de la réglementation à adapter

Le Conseil demande aux autorités compétentes d'exécuter le présent avis en adaptant les dispositions de la réglementation qui sont énumérées dans l'annexe 2 du présent avis.

Avis n° 1.808

ANNEXE 1

Proposition de plan d'action sur le harcèlement au travail et la charge psychosociale

Suite aux recommandations de la Chambre des Représentants sur le harcèlement au travail, il est proposé d'organiser en 2013 une action en profondeur, bien coordonnée et commune à tous les partenaires sociaux et aux pouvoirs publics sur le harcèlement et les risques psychosociaux au travail. L'objectif est de mobiliser l'ensemble des entreprises et institutions belges du secteur privé et du secteur public dans le cadre d'une campagne de prévention.

Il est proposé que cette action ne débute pas avant 2013 dans les entreprises. À ce moment-là, les élections sociales seront passées, les comités de prévention auront été renouvelés, la majorité des procédures d'installation seront terminées et les nouveaux représentants des travailleurs seront intégrés dans les comités. Les employeurs souhaitent également une adaptation du calendrier parce qu'une politique de prévention n'a de chances de réussir que si elle est portée par chacun dans l'entreprise. De plus, plusieurs aspects de la proposition ci-dessous nécessitent une campagne de fond et bien préparée.

La proposition

Conclure un accord à court terme entre les pouvoirs publics (cabinet et administration) et les partenaires sociaux pour diriger et coordonner ensemble toutes les actions et tous les moyens nécessaires ainsi que pour rassembler les moyens disponibles, en vue d'une action bien coordonnée de tous les services publics (services du SPF ETCS, cabinet, inspection) et partenaires sociaux concernés. Il faut pour ce faire réorienter le projet actuel de plan de campagne des directions Humanisation du travail et Contrôle du bien-être au travail.

Mettre en place un groupe de pilotage tripartite fédéral (cabinet et administration, employeurs, travailleurs), qui dirige l'action et peut intervenir dans l'élaboration du budget.

Prévoir une concertation commune sur la campagne et les actions de sensibilisation que les pouvoirs publics, les employeurs et les travailleurs pourraient mettre en place autour du harcèlement et de la charge psychosociale. Mettre l'accent sur des actions globales des pouvoirs publics, complétées par des actions des organisations d'employeurs à l'attention des employeurs et des actions des organisations de travailleurs à l'attention des représentants des travailleurs.

Inscrire dans le plan d'action des objectifs stratégiques et les traduire en objectifs opérationnels qui permettront une évaluation quantitative et/ou qualitative des résultats atteints. Fixer aussi des conditions à remplir par les actions à mener : dimension multidisciplinaire, concertation paritaire, méthodologie, implication des services de prévention internes et externes, etc.

Avis n° 1.808 - Annexe 1

Affecter les moyens publics en visant un effet multiplicateur : subvention d'actions des partenaires sociaux qui s'intègrent dans le planning et les critères communs (initiatives d'information, de formation et d'accompagnement organisées par les employeurs pour les employeurs ; actions d'information, de formation et d'accompagnement organisées par les organisations de travailleurs) autour de cette thématique dans le cadre d'un système dans lequel un subside est lié à un apport propre et est attribué sur la base de critères bien définis.

Exemples d'actions organisées par les organisations de travailleurs à l'attention des travailleurs : sensibilisation des représentants des travailleurs dans les comités (aspects bien-être) et les conseils d'entreprise (aspects organisation du travail), accompagnement pratique et amélioration de la capacité à s'attaquer aux problèmes, élaboration de listes de contrôle, mise à disposition de modèles de méthodes de travail en cas de problèmes au niveau des procédures internes et externes dans les entreprises, bonnes pratiques, lutte contre la banalisation des comportements de harcèlement, mise en place d'un service d'assistance, organisation d'un feed-back adéquat en cas de problèmes au sein de l'entreprise, lutte contre l'absence de prise de responsabilité dans la concertation sociale…

Actions et objectifs identiques en ce qui concerne les employeurs : information et sensibilisation, importance de l'installation de procédures et de la concertation, aptitudes du personnel de direction comme l'identification de signaux et la médiation, lutte contre la banalisation des comportements de harcèlement, clarification du rôle des services externes…

Actions à développer par les pouvoirs publics et les services externes : échantillonnage de pratiques réussies en matière de prévention, promotion des outils existants (Sobane, www.respectautravail.be, boîtes à outils…) et promotion de l'approche multidisciplinaire.

S'attaquer également aux problèmes collectifs et aux aspects réglementaires, de préférence avant 2013 : cf. propositions d'amélioration de la législation, problèmes rencontrés et dispositions pour l'accueil des victimes dans les problématiques de longue durée, diminution des délais pour le traitement des plaintes, lutte contre la mauvaise qualité ou la lenteur du traitement des plaintes par les services externes, approche sélective par rapport aux employeurs qui ne donnent pas suite aux mesures collectives proposées suite à une plainte, renforcement de l'intervention de l'inspection (voir aussi plus loin)…

Mettre en commun l'apport de différents professionnels impliqués dans les procédures juridiques devant les tribunaux : table ronde, journée d'études…

Charger tous les services externes d'établir un relevé de leurs entreprises qui enregistrent des résultats supérieurs à la moyenne et/ou supérieurs à un benchmark à établir préalablement en matière de plaintes liées à la charge psychosociale ou au stress, de harcèlement, d'organisation du travail et de systèmes (de congés) aggravant la charge psychosociale, de donner un signal discret à l'employeur et au comité ou à la délégation syndicale et de proposer un accompagnement.

Avis n° 1.808 - Annexe 1

Convenir d'un calendrier et d'un canevas, prévoir le lancement pour octobre 2012 (préparation du plan d'action annuel).

Charger tous les services externes d'établir un inventaire des recommandations antérieures en matière de mesures collectives suite à une plainte pour harcèlement, d'en assurer le suivi et d'en faire rapport aux entreprises affiliées, aux employeurs et à la représentation des travailleurs.

Lancer une action échelonnée de l'inspection dans le secteur privé et public sur une série de points importants de la réglementation : annonce préalable des points qui seront mis en avant, action préventive au premier semestre 2013, action répressive au deuxième semestre pour ceux qui ne sont pas en ordre par rapport à certains aspects minimaux de la réglementation.

Établir un benchmark et un index de l'inspection.

Prévoir une concertation préalable sur cette action avec les auditorats du travail au niveau du groupe de pilotage national.

Organiser une campagne coordonnée des employeurs, des travailleurs et des pouvoirs publics pour mettre les aspects psychosociaux et le harcèlement à l'ordre du jour de tous les comités et comités de concertation de base concernés par la problématique.

Éventuellement à l'aide d'outils didactiques : listes de contrôle, propositions de chartes ou de déclarations d'engagement…

Avis n° 1.808 - Annexe 1

ANNEXE 2

Dispositions de la réglementation à adapter

- La désignation d'une personne de confiance sur la base d'un consensus dans l'entreprise

  article 32 sexies, § 2 de la loi sur le bien-être

  article 14 de l'arrêté royal du 17 mai 2007

- Les compétences et connaissances de la personne de confiance

  article 32 sexies, § 2 de la loi sur le bien-être

  annexe I de l'arrêté royal du 17 mai 2007

- La formation du conseiller en prévention aspects psychosociaux

  arrêté royal du 5 décembre 2003 (dont annexes I et II) relatif aux spécialisations des conseillers en prévention des services externes pour la prévention et la protection au travail

- La compétence du conseiller en prévention aspects psychosociaux pour qualifier les faits de « violence, harcèlement moral ou sexuel au travail »

  article 28, quatrième alinéa de l'arrêté royal du 17 mai 2007

- L'extension de la protection du travailleur contre le licenciement

  article 32 tredecies de la loi sur le bien-être

- La plainte contre un dirigeant

  article 32 nonies de la loi sur le bien-être (ou à préciser dans l'arrêté royal du 17 mai 2007)

- Le délai de traitement de la plainte

  article 28, alinéas 5 à 7 de l'arrêté royal du 17 mai 2007

Avis n° 1.808 - Annexe 2

- <u>L'avis écrit du conseiller en prévention psychosocial</u>

  . Les mesures collectives de l'avis écrit sont transmises périodiquement au comité pour la prévention et la protection au travail

    articles 6 et 28 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 et annexe III de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail

  . L'avis écrit du conseiller en prévention externe est communiqué au conseiller en prévention interne

    article 28 de l'arrêté royal du 17 mai 2007

- <u>Les informations à communiquer par l'employeur sur les mesures qu'il envisage de prendre</u>

  . Les informations doivent également être communiquées au conseiller en prévention psychosocial et à la personne de confiance qui est intervenue

    article 29 de l'arrêté royal du 17 mai 2007

  . Il faut demander l'avis du comité pour la prévention et la protection au travail sur les mesures collectives envisagées

    article 6 de l'arrêté royal du 17 mai 2007

- <u>Si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates</u>

  Les mesures collectives encore à prendre doivent figurer dans le rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail

  article 32 septies de la loi sur le bien-être

  articles 6 et 28 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 et annexe III de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail

- <u>L'accès au dossier de plainte</u>

  article 32 quinquiesdecies, deuxième alinéa, 5° de la loi sur le bien-être

Avis n° 1.808 - Annexe 2

- L'accès à l'auditeur du travail

article 32 decies, § 1er, deuxième alinéa de la loi sur le bien-être

---

Avis n° 1.808 - Annexe 2

NAR
Nationale Arbeidsraad

A D V I E S Nr. 1.808

Zitting van dinsdag 17 juli 2012

Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) – Evaluatie van de wetgeving

x x x

2.502-1

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59 - E-mail: griffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

ADVIES Nr. 1.808

Onderwerp : Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) - Evaluatie van de wetgeving

Bij brief van 28 april 2011 heeft Mevrouw Milquet, toenmalig minister van Werk en Gelijke Kansen, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over :

- een onderzoeksrapport van ISW Limits (KUL) ("Evaluatie van de wetgeving inzake preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk"); en

- statistieken en bijkomende evaluaties verkregen van de FOD Werkgelegenheid over hetzelfde onderwerp.

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

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 17 juli 2012 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

Advies nr. 1.808

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN DE ADVIESAANVRAAG

Bij brief van 28 april 2011 heeft Mevrouw Milquet, toenmalig minister van Werk en Gelijke Kansen, het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over :

- een onderzoeksrapport van ISW Limits (KUL) (“Evaluatie van de wetgeving inzake preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”); en

- statistieken en bijkomende evaluaties verkregen van de FOD Werkgelegenheid over hetzelfde onderwerp.

De Raad heeft tevens kennis genomen van het persbericht dat de minister dezelfde dag verspreidde (“Een voortdurende strijd tegen pesten op het werk”) waarin de resultaten van het onderzoek worden voorgesteld en de minister tevens een aantal krachtlijnen voor de toekomst voorstelt, waaronder een aantal voorstellen voor aanpassing van de regelgeving.

Sinds begin 2011 waren in de Kamercommissie Sociale Zaken reeds werkzaamheden aan de gang ter evaluatie van dezelfde wetgeving, in het kader waarvan een aantal hoorzittingen plaatsvonden. Ook het onderzoeksrapport van ISW Limits werd door de minister aan de Kamer bezorgd en in dit kader besproken.

Op 14 juli 2011 bracht de Kamercommissie Sociale Zaken verslag uit over deze hoorzittingen.

Een heel aantal wetsvoorstellen en voorstellen van resoluties werden in de Kamer neergelegd :

- een wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, op 27 oktober 2010 ingediend door mevrouw Gerkens c.s.;

Advies nr. 1.808

- een wetsvoorstel tot invoering van een periodieke evaluatie van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, op 29 december 2010 ingediend door mevrouw De Block c.s.;

- een 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, op 21 januari 2011 ingediend door mevrouw Fonck;

- een wetsvoorstel tot de oprichting van een meldpunt "pesten op het werk", op 25 januari 2011 ingediend door mevrouw Demir en de heer Uyttersprot c.s.;

- een wetsvoorstel houdende de bestraffing van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, op 25 januari 2011 ingediend door mevrouw Demir en de heer Uyttersprot c.s.;

- een voorstel van resolutie over de opvoering van de controle op de toepassing van de wetgeving inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in het bijzonder met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, op 17 februari 2011 ingediend door de heer Mayeur c.s.;

- een wetsvoorstel betreffende de verplichte aanwijzing van vertrouwenspersonen en tot vaststelling van de vereiste bekwaamheden van deze vertrouwenspersonen, op 17 maart 2011 ingediend door mevrouw Vanlerberghe en Kitir;

- een voorstel van resolutie over de opvoering van de strijd tegen psychosociale druk en pesten op het werk, op 17 mei 2011 ingediend door mevrouw Fonck en Lanjri; en

- een 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, op 17 mei 2011 ingediend door mevrouw Fonck en Lanjri.

Advies nr. 1.808

Op 20 juli 2011 werden door de Plenaire Vergadering van de Kamer een aantal aanbevelingen inzake pesten op het werk aangenomen. Een aantal hiervan bevatten concrete voorstellen voor aanpassing van de regelgeving, andere vragen de regering (eventueel in overleg met de sociale partners) en de bevoegde overheidsdiensten om actie te ondernemen op een aantal terreinen of verder onderzoek van bepaalde kwesties.

Ten slotte herinnert de Raad eraan dat de Europese sociale partners op 6 april 2007 de kaderovereenkomst over geweld en pesterijen op het werk hebben gesloten. Die overeenkomst heeft tot doel een actiegericht plan op te stellen voor werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers om problemen inzake geweld en pesterijen op het werk te identificeren, te voorkomen en op te lossen.

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Inleiding

De Raad heeft zich met belangstelling gebogen over het rapport van ISW Limits en de door de FOD WASO bezorgde evaluaties en statistieken over de wetgeving inzake preventie van psychosociale belasting, waaronder pesten op het werk.

Dat geldt ook voor de verschillende wetsvoorstellen die in de Kamer van Volksvertegenwoordigers werden ingediend en de in juli 2011 aangenomen aanbevelingen waarvan hij in het kader van zijn werkzaamheden kennis heeft genomen.

Op basis van zijn werkzaamheden zal de Raad eerst aangeven welke aanpak hij aanbeveelt voor een versterkt beleid ter voorkoming van psychosociale belasting in de ondernemingen. Die aanpak is gebaseerd op bepaalde constateringen over de manier waarop het wettelijke en regelgevende kader thans in het veld wordt toegepast.

In tweede instantie zal de Raad nagaan welke wijzigingen volgens hem moeten worden aangebracht in de van kracht zijnde wet- en regelgeving. Hij zal daarbij vooral rekening houden met de "pistes voor de toekomst" van mevrouw Milquet van 28 april 2011, de in de Kamer van Volksvertegenwoordigers ingediende wetsvoorstellen en de aanbevelingen die op 20 juli 2011 in de Kamer van Volksvertegenwoordigers werden aangenomen.

Advies nr. 1.808

De Raad zal ten slotte in dit advies wijzen op de acties die hij in de toekomst zal ondernemen voor de uitvoering en de bevordering van de door hem aanbevolen aanpak.

B. Aanbevolen aanpak voor een versterkte preventie

1. Constateringen

Op basis van zijn onderzoek kan de Raad alleen maar constateren dat de wettelijke en regelgevende bepalingen inzake preventie van psychosociale risico's in de praktijk nog steeds onvoldoende worden toegepast in de ondernemingen. Die bepalingen worden vaak als complex ervaren, vooral in de kleinere ondernemingen.

Zijn werkzaamheden hebben ook een tekort aan concrete middelen in het licht gesteld om in de ondernemingen een preventiebeleid te kunnen voeren dat de problemen van psychosociale belasting op het werk echt kan verhelpen.

2. Aanbevolen aanpak

a. Een concrete, eenvoudige en haalbare aanpak voor alle ondernemingen

Rekening houdend met die constateringen is de Raad van mening dat in de eerste plaats concrete middelen voor de veldwerkers moeten worden ontwikkeld om het huidige preventiekader gemakkelijker te kunnen invoeren, en dat in ruimere zin een algemene bewustmaking over dat vraagstuk op gang moet worden gebracht.

Er moet daarbij zo veel mogelijk worden vermeden dat de zaken extra ingewikkeld worden gemaakt; de implementering van de basisbeginselen van de wet- en regelgeving moet vergemakkelijkt worden (onverminderd de in punt C hieronder vermelde denksporen voor een verbetering van de wetgeving).

Volgens de Raad moeten de drie preventiefasen die kunnen worden onderscheiden, verduidelijkt worden en transparant worden gemaakt. Die fasen zijn:

- De preventie in de strikte zin, die tot doel heeft probleemsituaties effectief te voorkomen door de risico's bij de bron weg te nemen.

  Het gaat bijvoorbeeld over onthaal, informatieverstrekking, opleiding, bewustmaking van de werknemers (primaire preventie).

- De informele fase, zodra er een aanwijzing is dat er problemen zijn of wanneer in een vroeg stadium waarschuwingssignalen worden opgevangen; in die fase wordt getracht het probleem te verhelpen.

  Onder die fase vallen bijvoorbeeld de tussenkomst van de vertrouwenspersoon in het kader van de informele procedure inzake pesten, maar ook de dagelijkse tussenkomst van het geheel van de actoren (meer bepaald de hiërarchische lijn, de vakbondsafvaardiging) om problemen die zich in een ruimere context dan pestgedrag in de onderneming kunnen voordoen, te identificeren en informeel op te lossen (secundaire preventie).

- De formele fase, zodra er zich een probleem van psychosociale belasting heeft voorgedaan; in die fase wordt getracht blijvende, chronische gezondheidsschade en mogelijke complicaties te voorkomen door hulp, opvang of begeleiding.

  Het gaat bijvoorbeeld over de formele procedure na een klacht wegens pesten, of de begeleiding van een werknemer met een burn-out om zijn re-integratie te bevorderen (tertiaire preventie).

Werkgevers, hiërarchische lijn, werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk (CPBW), vakbondsafgevaardigden, de werknemers zelf, preventieadviseurs, vertrouwenspersonen, inspectie: iedereen moet exact weten welke rol en verantwoordelijkheid hij heeft in elk van de fasen van de preventie in de ruime zin en de behandeling van probleemsituaties.

Advies nr. 1.808

Ter wille van de transparantie en voor de duidelijkheid is het volgens de Raad ook aangewezen dat de sleutelelementen van de preventie effectief worden opgenomen in het arbeidsreglement (zonder dat de maatregelen zelf moeten worden gepreciseerd).

De Raad vindt het ten slotte absoluut noodzakelijk dat praktische oplossingen worden vastgesteld die kunnen worden toegepast op alle ondernemingen, ongeacht hun grootte. Er moet systematisch worden nagegaan of een praktijk haalbaar is voor de kmo's, vooraleer ze eventueel wordt aangemoedigd of aanbevolen.

b. <u>Een zo ruim mogelijke aanpak</u>

De Raad is van mening dat het beleid ter voorkoming van psychosociale risico's van tweeërlei aard moet zijn: enerzijds moet het deel uitmaken van een integraal beleid inzake gezondheid en veiligheid; anderzijds moet het passen in het kader van een globaal personeelsbeleid. Zo moet een efficiënt beleid zowel het preventiebeleid in het kader van de welzijnswet als het humanresourcesbeheer omvatten en er een verband tussen leggen.

Het komt erop aan dat bepaalde factoren die een rol kunnen spelen in de ontwikkeling van een negatieve psychosociale belasting op zijn minst bespreekbaar worden gemaakt en behandeld worden in de onderneming.

Het betreft met name:

- de organisatie van het werk;
- de arbeidsomstandigheden;
- de omgevingsfactoren op het werk;
- de arbeidsverhoudingen (rol van de personen);
- de inhoud van het werk (het op elkaar afgestemd zijn van vaardigheden en taken).

Die verschillende factoren moeten volgens de Raad aangesneden kunnen worden door alle betrokken actoren, zowel uit het oogpunt van het welzijnsbeleid als uit het oogpunt van het humanresourcesbeheer.

Advies nr. 1.808

De Raad wenst ten slotte nog de volgende opmerkingen te maken:

- Een preventiebeleid moet vraagstukken die onder meer verband houden met de organisatie van het werk, kunnen behandelen in het ruime kader van het humanresourcesbeheer. Die vraagstukken moeten behandeld kunnen worden, onverminderd de verantwoordelijkheid van de werkgever om het structuurmodel van zijn onderneming vast te stellen.

- De nodige soepelheid moet aan de dag worden gelegd opdat die interne discussie op de passendste manier kan worden gevoerd, rekening houdend met de activiteiten, de grootte en de structuur van de onderneming. Er moet meer bepaald worden gezocht naar regelingen die toepasbaar zijn voor de kmo's.

c. <u>De huidige instrumenten benutten</u>

Volgens <u>de Raad</u> moet worden gewezen op een aantal middelen of hefbomen aan de hand waarvan die brede aanpak in de ondernemingen concreet ten uitvoer kan worden gelegd.

Die middelen kunnen worden gevonden in:

1) <u>De regelgeving inzake welzijn op het werk</u>

De huidige regelgeving bevat sleutelmomenten waarop die vraagstukken kunnen worden besproken:

- Globaal preventieplan (cf. artikel 10 van het KB van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk)

Het globaal plan wordt voor 5 jaar door de werkgever opgesteld in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk. Het advies van het CPBW wordt erover ingewonnen.

Advies nr. 1.808

- Jaarlijks actieplan (cf. artikel 11 van het voornoemde KB van 27 maart 1998)

Dat plan wordt ieder jaar door de werkgever opgesteld in overleg met de leden van de hiërarchische lijn en de diensten voor preventie en bescherming op het werk. Ook dat plan wordt voorgelegd aan het CPBW.

- Jaarverslag van de interne dienst (cf. artikel 7, 2°, b van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk)

Dat rapport wordt bezorgd aan de leden van het CBPW (cf. artikel 24 van het KB van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk). Er zou een verband kunnen worden gelegd met de in het kader van individuele klachten voorgestelde collectieve maatregelen (met redenen omkleed advies, cf. infra).

De Raad wijst er ook op dat het koninklijk besluit van 27 mei 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk voorziet in een zeer ruime bevoegdheid van de hiërarchische lijn om het welzijnsbeleid in de onderneming uit te voeren. De verschillende aspecten van die bevoegdheid zijn verduidelijkt in artikel 13 van het genoemde koninklijk besluit.

2) <u>Instrumenten van het humanresourcesbeheer</u>

Het betreft met name:

- Informatieverstrekking en opleiding

De informatieverstrekking en de opleiding zijn essentieel in de aanbevolen preventieve aanpak, omdat daardoor het gedrag van personen kan worden beïnvloed en op die manier probleemsituaties kunnen worden vermeden. Opdat probleemsituaties snel worden gesignaleerd, is het ook noodzakelijk dat de thematiek kan worden besproken in de onderneming en dat iedereen in de onderneming weet wat van hem verwacht wordt, tot wie hij zich kan wenden en wat hij kan doen wanneer er problemen zijn.

Advies nr. 1.808

- Onthaal, ondersteuning, begeleiding

Over het onthaal van de werknemers in de onderneming werd op 26 juni 1975 de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 22 gesloten. De ondersteuning en de begeleiding zijn humanrecourcesmiddelen waarin de preventie van psychosociale belasting kan worden opgenomen.

- Teamvergaderingen en individuele gesprekken

Hier wordt de klemtoon gelegd op de werking van de dienst en de wijze waarop diensten en medewerkers samenwerken; dat kan worden geformaliseerd in teamvergaderingen of eventueel in gesprekken om het functioneren van en binnen de onderneming regelmatig te kunnen bespreken uit constructief oogpunt.

- Vaststelling van gedragsregels

Uit preventief oogpunt kan het interessant zijn de grenzen van toelaatbaar gedrag vast te stellen om problemen in verband met een negatieve psychosociale belasting te vermijden. Iedere onderneming is verschillend en kan haar eigen zienswijze en regels hebben ten opzichte van bepaalde gedragingen in de onderneming. Het is dan ook verkieslijk dat de formalisering van die regels specifiek aangepast is aan de onderneming.

De Raad wijst op het fundamentele belang van de rol van de hiërarchische lijn en de overlegorganen voor het welslagen van een preventiebeleid.

3) Cao nr. 72 en brochure van de Nationale Arbeidsraad over voorkoming van stress op het werk

De Raad wijst erop dat die twee instrumenten van de sociale partners het mogelijk hebben gemaakt een eerste verband te leggen tussen de regelgeving inzake welzijn en het humanresourcesbeheer.

Uit de praktische oplossingen die de genoemde instrumenten inzake voorkoming van stress aan de ondernemingen bieden, zou in de toekomst op ruimere wijze inspiratie kunnen worden geput voor de preventie van psychosociale belasting op het werk.

Advies nr. 1.808

d. Bewustmaking en goede praktijken

1) ESF-project "Preventie van psychosociale risico's op het werk"

De Raad heeft met belangstelling kennis genomen van het project over de preventie van psychosociale risico's op het werk dat de algemene directie Humanisering van de Arbeid van de FOD WASO met steun van het Europees Sociaal Fonds heeft opgezet.

Dat project bevat 17 activiteiten, waaronder een bewustmakingscampagne over drie jaar, waartoe in 2011 het initiatief werd genomen na een aanbeveling van het Parlement. Aan tal van initiatieven wordt al de laatste hand gelegd. De bewustmakingscampagne zal zich meer bepaald richten tot de volgende doelgroepen:

- in het tweede semester 2012: het grote publiek;

- in 2013: de werkgevers en de hiërarchische lijn, de vakbondsafgevaardigden en een herinnering voor het grote publiek.

De Raad kan in dit verband alleen maar constateren dat er een tekort aan steun van de overheid is aan de bewustmakingscampagne die de sociale partners in het kader van hun actieplan 2013 willen voeren (cf. infra D.3. en bijlage I).

2) Bewustmakingscampagne 2013

Zie punt II.D.3.

3) OIRA-programma

De Raad heeft kennis genomen van de doelstellingen en de opzet van het Europees OIRA-programma dat onder andere nieuwe perspectieven biedt inzake toegang van ondernemingen tot goede praktijken en informatie over risicoanalyse. Er zal gezorgd moeten worden voor opvolging van dat programma en voor samenhang met de activiteiten van de Raad.

Advies nr. 1.808

e. Tijdige opsporing en aanpak van probleemsituaties

1) Doelstelling

De Raad is van mening dat een tijdige analyse en aanpak van probleemsituaties, zowel individueel als collectief, een zeer belangrijk element is voor het succes van het preventiebeleid. Er moet worden voorzien in nieuwe mechanismen om negatieve signalen zowel individueel als collectief zo snel mogelijk te kunnen opvangen, kanaliseren en behandelen, vooraleer ze erger worden.

2) Aanpak

Voor een tijdige opsporing en aanpak van probleemsituaties moet volgens de Raad in eerste instantie de dialoog worden bevorderd in het kader van de gewone sociale verhoudingen in de ondernemingen, en vooral in het kader van het regelmatige overleg tussen de werkgever, de werknemers en hun vertegenwoordigers.

Dat vraagstuk zal worden behandeld in het instrument dat de Raad zal uitwerken (cf. II.D.1.).

Dat instrument zal tot doel hebben de taboes die er nog zijn in verband met psychosociale belasting en pesten op het werk te doorbreken en de dialoog in de onderneming in al zijn vormen te helpen dragen en te vergemakkelijken, zodat die problematiek effectief wordt besproken en aangepakt.

Zonder vooruit te lopen op de werkzaamheden die hij dienaangaande zal verrichten, kunnen verschillende denksporen worden vermeld:

- Recht doen aan de rol van de hiërarchische lijn om in eerste instantie op te treden (artikel 13 van het voornoemde koninklijk besluit van 27 maart 1998 biedt een voldoende basis om geconcretiseerd te kunnen worden).

- Recht doen aan de rol van de overlegorganen (comité voor preventie en bescherming op het werk, vakbondsafvaardiging) wat opsporing betreft, en aan de rol van het overleg in bredere zin in de onderneming (rekening houden met de kmo's).

Advies nr. 1.808

Het zou bijvoorbeeld nuttig kunnen zijn dat door de dialoog in de onderneming bepaalde signalen waaraan bijzondere aandacht moet worden besteed, geïdentificeerd kunnen worden of kan worden voorzien in gepaste opleidingen om die signalen op te vangen en te behandelen.

- Recht doen aan de rol van de externe diensten om een scorebord op te stellen.

C. Aanpassing van het wettelijke en regelgevende kader

De Raad heeft kennis genomen van de evaluatierapporten, wetsvoorstellen en aanbevelingen en heeft beslist om, uitgaande van de aanbevelingen van de Kamer en de concrete voorstellen tot aanpassing van de regelgeving, in die zin zelf een aantal voorstellen uit te werken.

Zoals hierboven gesteld, is de Raad van oordeel dat er in de ondernemingen voldoende aandacht dient te zijn voor psychosociale risico's die niet kunnen worden beschouwd als geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar de hieronder geformuleerde voorstellen gaan uit van een toepassingsgebied dat zich beperkt tot "geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

1. Wat betreft de vertrouwenspersoon

a. Primordiale rol voor het algemeen preventiebeleid en de informele procedure

De Raad is van oordeel dat het accent dat de wet van 10 januari 2007 tot aanpassing van de welzijnswet van 4 augustus 1996 legt op de preventie van psychosociale belasting en de interne informele procedures om met problemen van psychosociale belasting (bemiddeling en verzoening) om te gaan, terecht is.

In eerste instantie, meent de Raad dat het algemeen preventiebeleid inzake psychosociale risico's de basis legt voor het detecteren van de psychosociale risico's in een onderneming en hun aanpak.

Advies nr. 1.808

Hij heeft in dit kader akte genomen van de aanbevelingen van de Kamer om de vertrouwenspersonen nauwer te betrekken bij dit algemeen preventiebeleid inzake psychosociale risico's door :

- hun ervaring ter beschikking te stellen bij het uitvoeren van de risicoanalyse en bij het vaststellen van de preventiemaatregelen;

- hen deel te laten nemen aan de vergaderingen van het comité voor preventie en bescherming op het werk waarop onderwerpen worden behandeld die tot hun bevoegdheid behoren;

- hen informatie te laten ontvangen van de preventieadviseur psychosociale aspecten over de bij hem ingediende klachten en het gevolg dat daaraan wordt gegeven, wanneer een werknemer eerst een informele procedure heeft opgestart bij de vertrouwenspersoon.

De Raad onderschrijft de bekommernis van de Kamer om de vertrouwenspersonen nauwer te betrekken bij het algemeen preventiebeleid. Hij is, meer algemeen, van oordeel dat de rol van de vertrouwenspersonen dient gevaloriseerd te worden.

Hij zal hierna op meer punctuele wijze ingaan op een aantal voorstellen die in de Kamer geformuleerd zijn met betrekking tot de rol van de vertrouwenspersonen en zelf een aantal voorstellen terzake doen.

In tweede instantie, is de Raad de mening toegedaan dat wanneer een probleem van psychosociale belasting opduikt, indien men op tijd kan ingrijpen, de informele weg de meeste kansen op een voor iedereen aanvaardbare oplossing biedt. In deze fase is de bedoeling vooral dat het pestgedrag stopt en niet om een schuldige aan te wijzen. Door bemiddeling tussen de betrokken personen en het op gang brengen van een bewustwordingsproces, heeft men het meeste kans op een mentaliteitswijziging bij de betrokkenen en een duurzame oplossing door verbeterde arbeidsrelaties.

De Raad is van oordeel dat ook in dit kader het optreden van een vertrouwenspersoon van grote waarde kan zijn als eerstelijnshulp, zodat een werknemer die met dergelijke problematiek geconfronteerd wordt zijn verhaal kwijt kan bij een persoon die dicht bij hem staat. Zoals gezegd, zal de Raad hierna zijn zienswijze wat betreft de rol van de vertrouwenspersoon verder verduidelijken.

Advies nr. 1.808

De Raad is echter tevens van mening dat de reeds in een aantal ondernemingen bestaande praktijk om externe onafhankelijke bemiddelaars in te schakelen een bijkomende oplossing kan bieden, naast de bestaande interne procedure met tussenkomst van een vertrouwenspersoon en een preventieadviseur psychosociale aspecten.

b. Vertrouwenspersoon en preventieadviseur psychosociale belasting : samenwerking met een rol voor elkeen

De Raad heeft akte genomen van het voorstel om het optreden van de vertrouwenspersoon te beperken tot de informele fase. Meer bepaald, zou de vertrouwenspersoon de met redenen omklede klacht niet meer mogen ontvangen. In de informele fase zou men daarentegen spreken van een “melding” of een “vraag tot interventie”. Dit voorstel maakt deel uit van de aanbevelingen die door de Kamer werden gedaan en is ook opgenomen in het wetsvoorstel Fonck-Lanjri.

De Raad heeft er kennis van genomen dat het rapport van een werkgroep van Co-prev, verkregen van de FOD Werkgelegenheid, aangeeft dat deze vraag ook van een aantal preventieadviseurs uitgaat**.** Dit standpunt zou ingegeven zijn vanuit de idee dat vertrouwenspersonen niet genoeg een filter zijn voor de feiten die aanleiding dienen te geven tot klachten, de vermeldingen die klachten dienen te bevatten enz.

De Raad merkt op dat de mogelijkheid om te beschikken over een vertrouwenspersoon werd ingevoerd omdat deze personen een aanspreekpunt kunnen zijn voor de werknemers en zo een tussenpersoon kunnen zijn ten opzichte van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Het is de bedoeling van de regelgever dat de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur psychosociale aspecten samenwerken. De vertrouwenspersoon heeft het recht om met de preventieadviseur psychosociale aspecten alle contacten te onderhouden voor het vervullen van zijn opdracht.

De Raad is in dit kader niet van oordeel dat de vertrouwenspersonen de bevoegdheid dienen ontnomen te worden om formele klachten te ontvangen. Er mag niet te snel voorbijgegaan worden aan het feit dat de mogelijkheid om bij een vertrouwenspersoon een formele klacht in te dienen drempelverlagend werkt.

Advies nr. 1.808

Uit het onderzoeksrapport van ISW Limits kwam naar voren dat de vertrouwenspersonen vragende partij zijn voor een betere samenwerking met de psychosociale preventieadviseurs.

De Raad is van oordeel dat dit het doel dient te zijn, een samenwerking waar elkeen zijn logische rol opneemt.

Er dient voldoende terugkoppeling te zijn tussen beide actoren en de meest gespecialiseerde intervenant, de preventieadviseur psychosociale aspecten, kan best een grotere rol spelen zo gauw de betrokkene overweegt om een formele klacht neer te leggen.

c. De aanduiding van een vertrouwenspersoon op basis van een consensus in de onderneming

De Raad heeft kennis genomen van het wetsvoorstel Vanlerberghe-Kitir dat ertoe strekt om in ondernemingen waar gewoonlijk ten minste 20 werknemers tewerkgesteld zijn verplicht een of meerdere vertrouwenspersonen aan te wijzen. Ook het wetsvoorstel Fonck-Lanjri vraagt de verplichte aanstelling van een vertrouwenspersoon. De preventieadviseur zou evenwel tot vertrouwenspersoon kunnen aangesteld worden indien er in de onderneming geen comité voor de preventie en bescherming op het werk is.

Op dit ogenblik is de aanduiding van een vertrouwenspersoon een mogelijkheid en geen verplichting (art. 32 sexies, § 2 van de welzijnswet).

De Raad heeft kennis genomen van de verantwoording voor deze optie door de wetgever, die werd gegeven door een vertegenwoordigster van de FOD WASO tijdens de hoorzittingen in de Kamer.

Er werd gesteld dat dit te maken heeft met de centrale rol die aan de preventieadviseur psychosociale aspecten wordt toegekend. Alle bedrijven hebben de verplichting een preventieadviseur psychosociale aspecten aan te duiden. Het gaat om onafhankelijke gespecialiseerde deskundigen (hiertoe voorziet de wet een uitgewerkt statuut met garanties) die hierdoor de vertrouwenspersoon bij uitstek zijn van de werknemers.

Advies nr. 1.808

Bedrijven die ook een vertrouwenspersoon aanduiden, tonen hiermee dat zij het preventiebeleid ernstig nemen. In grotere bedrijven zal men van mening zijn dat men een vertrouwenspersoon voldoende kan ondersteunen en dat hij voldoende ervaring kan opdoen.

In ondernemingen met een externe preventieadviseur kan een vertrouwenspersoon fungeren als de tussenpersoon tussen de onderneming en deze externe preventieadviseur. Hiertoe werd door een wetswijziging in 2007 vereist dat de vertrouwenspersoon dient te behoren tot het personeel van de onderneming indien er in een onderneming slechts een externe preventieadviseur is en deze meer dan 20 werknemers telt.

De Raad is van oordeel dat het belangrijk is dat een werknemer die zich het slachtoffer voelt van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk in elke onderneming terecht kan bij een persoon voor informatie en ondersteuning, zij het enkel de preventieadviseur psychosociale aspecten van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk of tevens een vertrouwenspersoon.

De Raad meent dat de rol die een vertrouwenspersoon in een onderneming kan spelen afhangt van het vertrouwen dat hij er geniet, zowel van de werkgever als de werknemers.

Daarom is hij van oordeel dat, eerder dan de aanstelling van een vertrouwenspersoon verplicht te maken, de regelgeving dient aangepast te worden zodat de aanduiding van een vertrouwenspersoon in een onderneming gebaseerd is op een consensus in de onderneming hieromtrent.

De Raad vraagt meer in het bijzonder dat :

- in ondernemingen met 20 werknemers en meer een procedure voor de aanwijzing van een vertrouwenspersoon kan geactiveerd worden door de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis hiervan, de werknemers van de onderneming;

- er ingevolge een dergelijke vraag overgegaan wordt tot de aanstelling van een vertrouwenspersoon;

Advies nr. 1.808

- met dien verstande dat voor de keuze van de persoon van de vertrouwenspersoon er een akkoord dient te zijn tussen de werkgever en het geheel van de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk;

- en dat bij ontstentenis van een akkoord, er een procedure wordt voorzien vergelijkbaar als deze bij de aanduiding van de preventieadviseur psychosociale aspecten;

- het doel van een bemiddeling door de bevoegde inspectiedienst in dit kader dient er in te bestaan dat een consensus in de onderneming wordt gevonden over de keuze van een bepaalde persoon als vertrouwenspersoon.

De Raad is van oordeel dat hiertoe het artikel 32 sexies ,§ 2 van de welzijnswet en het artikel 14 van het KB van 17 mei 2007 dienen aangepast te worden.

d. Bekwaamheden en kennis van de vertrouwenspersoon

De Raad heeft kennis genomen van het wetsvoorstel Vanlerberghe-Kitir dat ertoe strekt om een verplichte opleiding voor vertrouwenspersonen te vereisen bij erkende opleidingsinstanties. Ook het wetsvoorstel Fonck-Lanjri wil dat vertrouwenspersonen verplicht een opleiding volgen.

De aanbevelingen die in de Kamer werden aangenomen gaan ook uit van een verplichte opleiding die beantwoordt aan uniforme kwaliteitscriteria, maar voorzien dat iemand die het bewijs levert dat hij beschikt over de kennis en vaardigheden behandeld in een bepaalde module, van het volgen van deze module kan worden vrijgesteld. Tevens wordt vereist dat de opleiding wordt aangevuld met vormen van bijscholing, ondersteuning door de preventieadviseurs psychosociale aspecten en intervisie van de vertrouwenspersonen.

Uit het onderzoeksrapport van ISW Limits blijkt dat er op het terrein de vaststelling is dat de vertrouwenspersonen niet steeds het geschikte profiel en/of de nodige kennis hebben. Eveneens zijn de vertrouwenspersonen van oordeel dat de door hen gevolgde opleidingen niet altijd beantwoorden aan de kennis en bekwaamheden die vereist zijn om de functie te vervullen.

Advies nr. 1.808

De regelgeving legt op dit ogenblik geen uniforme opleiding op aan alle vertrouwenspersonen. Ze voorziet een aantal doelstellingen op het vlak van vaardigheden en kennis die door de vertrouwenspersonen moeten bereikt worden (art. 16, 5° van het KB van 17 mei 2007 en de bijlage I bij hetzelfde KB). De vertrouwenspersonen kunnen dus in functie van hun beroepservaring of eerder gevolgde opleidingen beoordelen welke opleidingen noodzakelijk zijn om de gestelde doelstellingen te bereiken.

De Raad is van oordeel dat het belangrijk is dat de werknemers die van oordeel zijn dat zij het slachtoffer zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk terecht kunnen bij een persoon die bekwaam is om gepast te reageren op hun vraag.

Eerder dan het volgen van een opleiding verplicht te maken voor de vertrouwenspersonen en deze opleiding aan gecontroleerde kwaliteitsvereisten te onderwerpen, is de Raad van oordeel dat enerzijds de vereisten voor het uitoefenen van de functie van vertrouwenspersoon op voldoende precieze wijze dienen te worden aangeduid, en dat anderzijds dient te worden nagegaan of de aangestelde vertrouwenspersoon effectief over deze functievereisten beschikt.

Wat het eerste betreft, vraagt de Raad dat de bijlage I bij het koninklijk besluit van 17 mei 2007 zou worden aangepast. Deze is op dit ogenblik in te algemene termen opgesteld. De vaardigheden en kennis van de vertrouwenspersoon er in opgesomd dienen meer in detail omschreven te worden, hierbij rekening houdend met de verschillende types van interventies van de vertrouwenspersonen. Er dient tevens voor gezorgd te worden dat de kwalificaties die vereist worden overeenstemmen met de aard van de activiteiten, de structuur en de omvang van de onderneming waar de vertrouwenspersoon is tewerkgesteld.

Wat het laatste betreft, meent de Raad dat het moment van de aanstelling het aangewezen moment is om na te kijken welke bekwaamheden de betrokkene precies heeft. Eventueel heeft hij reeds een opleiding gevolgd die hem bepaalde van de vereiste bekwaamheden heeft bezorgd of heeft hij deze door zijn beroepservaring. Indien er lacunes zijn, dienen maatregelen in het vooruitzicht gesteld te worden om hieraan te verhelpen.

Daarom stelt de Raad een aanpassing van het artikel 32 sexies, § 2 van de welzijnswet voor, zodat het vereist wordt dat de bekwaamheden, de kennis en de eventueel vereiste bijkomende opleiding van de vertrouwenspersoon deel uitmaken van het overleg over de aanduiding van de vertrouwenspersoon in het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Advies nr. 1.808

2. Wat betreft de preventieadviseur psychosociale aspecten

a. De opleiding van de preventieadviseur psychosociale aspecten

De Raad heeft er kennis van genomen dat een van de aanbevelingen van de Kamer er in bestaat om de wettelijk voorgeschreven opleiding van de psychosociale preventieadviseur te herzien, om deze beter te laten aansluiten bij de noden van deze preventieadviseurs op het werkveld. De volgende aandachtspunten worden hierbij vermeld :

- kennis van de wetgeving en de rollen van de verschillende partijen;

- inzicht in de mogelijkheden en grenzen van de verschillende procedures;

- inzicht in de juridische aspecten van de formele procedure;

- aandacht voor bemiddeling;

- praktisch toepasbare kennis van de technieken in verband met psychosociale risicoanalyse en het voorstellen van passende preventiemaatregelen zowel op collectief als op individueel vlak, die kunnen vertaald worden naar concrete acties; en

- een aanvulling van de opleiding met vormen van intervisie.

De Raad merkt op dat preventieadviseurs psychosociale aspecten een universitair diploma of een diploma hoger onderwijs van universitair niveau dienen te hebben waarvan het curriculum een aanzienlijk deel psychologie en sociologie bevat en ook een eerste specialisatie in de domeinen “arbeid” en “organisatie”. Bovendien dienen zij een multidisciplinaire basisvorming (min. 120 uren) en een specialisatiemodule “psychosociale aspecten op het werk” (min. 280 uren) gevolgd te hebben (KB van 5 december 2003).

De Raad is van mening, zoals eerder wat betreft de vertrouwenspersonen werd gesteld, het belangrijk is dat de preventieadviseurs psychosociale aspecten uitgerust zijn met de nodige competenties om de hen door de wet opgedragen taken uit te voeren.

Advies nr. 1.808

Wat de benodigde competenties betreft om te kunnen functioneren als preventieadviseurs psychosociale aspecten, kunnen de volgende vaststellingen gedaan worden.

De basisdiploma's die toegang geven tot de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten zijn heel uiteenlopend. Afhankelijk van het verworven basisdiploma heeft men dus verschillende bijkomende vaardigheden nodig om te werken als preventieadviseur psychosociale aspecten.

In zekere mate zal deze nood aan bijkomende vaardigheden ondervangen worden door de multidisciplinaire basisvorming voor de preventieadviseurs. Deze basisvorming heeft een grote toegevoegde waarde wat de welzijnsproblematiek in de ondernemingen betreft en de multidisciplinaire aanpak hiervan.

Om te kunnen functioneren als preventieadviseur psychosociale aspecten dient men bovendien over gespecialiseerde vaardigheden te beschikken die zowel de arbeidsverhoudingen in een onderneming betreffen als de problematiek van de psychosociale belasting, de regelgeving hieromtrent en de aanpak ervan.

Uit het onderzoeksrapport van ISW Limits blijkt dat de aangeboden multidisciplinaire basisvorming meer aan de verwachtingen beantwoordt dan de specialisatiemodule.

Uitgaande van deze vaststellingen, stelt de Raad voor om de bestaande vereisten voor toegang tot de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten als volgt aan te passen.

In eerste instantie is hij van oordeel dat de multidisciplinaire basisvorming dient versterkt te worden, zodat zij nog beter aansluit bij de noden van de preventieadviseurs psychosociale aspecten. Daarbij ligt de nadruk op het verwerven van kennis en inzicht over de welzijnswetgeving, een basiskennis van de praktijk van preventie ook in andere terreinen van welzijn op het werk, inzicht in arbeidsverhoudingen, collectief arbeidsrecht en collectieve verhoudingen in de praktijk.

Advies nr. 1.808

In tweede instantie is de Raad van oordeel dat bepaalde inhouden en vakken van de huidige specialisatiemodule psychosociale aspecten voor bepaalde groepen van kandidaat-preventieadviseurs overlappen met vakinhouden verworven tijdens de voorafgaande opleiding voor het verwerven van het academisch basisdiploma dat luidens de codex een belangrijk aandeel psychologie en sociologie dient te omvatten.

Uitgaande van de gespecialiseerde vaardigheden die vereist zijn voor het functioneren van een preventieadviseur psychosociale aspecten in de context van arbeidsverhoudingen dient nagegaan te worden of de betrokkene effectief de vereiste vakinhouden beheerst. De huidige organisatie van de verplichte vorming dient in die zin aangepast te worden.

b. De bevoegdheid voor de preventieadviseur psychosociale aspecten om de feiten te kwalificeren als “geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk”

De Raad heeft kennis genomen van het voorstel in de aanbevelingen van de Kamer om de regelgeving aan te passen zodat het onderzoek door de preventieadviseur psychosociale aspecten van een met redenen omklede klacht niet meer inhoudt dat deze preventieadviseur in zijn geschreven advies hieromtrent aangeeft of de feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of als feiten van een andere aard die een psychosociale belasting ingevolge het werk veroorzaken (het zogenaamd “kwalificeren van de feiten”).

Het geschreven advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten zou wel ten minste een duidelijke omschrijving van de feiten dienen te geven, de analyse van de oorzaken van de feiten en voorstellen om een einde te maken aan de feiten.

Het artikel 28, vierde lid van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 bepaalt de elementen die het geschreven advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten dient te bevatten.

De hierboven opgesomde elementen behoren hier reeds toe. Eveneens wordt in dit artikel gesteld dat “voor zover de vastgestelde gegevens van de zaak het toelaten, (de preventieadviseur psychosociale aspecten) een gemotiveerd advies (geeft) over de vraag of de feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of als feiten van een andere aard die een psychosociale belasting ingevolge het werk veroorzaken”.

Advies nr. 1.808

De Raad merkt op dat het voorstel om deze kwalificatiebevoegdheid aan de preventieadviseur psychosociale aspecten te ontnemen, gemotiveerd wordt vanuit de bedoeling om het conflictuele aspect binnen de formele procedure in te perken, daar deze niet tot doel heeft om de verantwoordelijkheden te bepalen.

Indien de psychosociale preventieadviseurs zelf hierover ondervraagd worden, vinden zij het moeilijk om hierover stelling in te nemen, alhoewel een aantal van hen deze taak in vraag stellen. Dit kwam naar voren tijdens het onderzoek dat door ISW Limits werd uitgevoerd. Het rapport van het netwerk van preventieadviseurs “Boréal”, verkregen van de FOD Werkgelegenheid, somt de moeilijkheden op waarmee de preventieadviseurs psychosociale aspecten geconfronteerd worden bij de behandeling van de klachten.

De Raad is van oordeel dat de moeilijkheid van het debat er in bestaat dat geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, naast het feit dat het een risico uitmaakt voor het welzijn en/of de gezondheid van de werknemer, ook kan leiden tot een disciplinaire sanctie of een strafsanctie.

Hij wil er in dit kader op wijzen dat de rol van de preventieadviseur psychosociale aspecten er niet in bestaat om een disciplinaire sanctie (door de werkgever) of een strafsanctie (door de rechtbank) te schragen. Hij dient te waken over het welzijn en de gezondheid van de werknemers en moet de werkgever hiertoe wijzen op eventuele risico’s voor het welzijn en/of de gezondheid van zijn werknemers.

Als deze rol van de preventieadviseur voor ogen gehouden wordt, doet de kwestie of de feiten al dan niet zouden kunnen gekwalificeerd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk niet echt ter zake.

Het is in dit kader wel van belang dat de preventieadviseur psychosociale aspecten de situatie beschrijft en analyseert. Op basis hiervan dient het risico op schade voor het welzijn en/of de gezondheid van de werknemer aangeduid te worden, of de schade zelf geïdentificeerd te worden, indien deze er reeds is. Indien er (een risico op) schade is, dienen de maatregelen aangeduid te worden die de werkgever dient te nemen om hieraan een einde te stellen.

Advies nr. 1.808

Het is belangrijk voor alle betrokkenen dat het geschreven advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten genuanceerd en volledig is en niet te beknopt. Het is de bedoeling dat uitgaande van een beschrijving van de feiten, een analyse wordt gemaakt aan de hand van de instrumenten eigen aan de preventieadviseur (analyse van de dynamiek en dialoog), zodat de eventueel voorgestelde maatregelen een logische basis in het onderzoek hebben en het advies onderbouwd is.

In die zin kan gesteld worden dat de kwalificatie van de feiten als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk niet noodzakelijk en ook niet voldoende is.

Het is wel de bedoeling dat de preventieadviseur op basis van zijn onderzoek de klachten filtert en klachten gebaseerd op banale feiten onderscheidt van andere. Zonder rechter te zijn dient hij steeds in zijn advies ondubbelzinnig aan te geven of het al dan niet om een klacht gaat die vereist dat de werkgever maatregelen neemt ter bescherming van het welzijn en/of de gezondheid van de werknemer, welke deze maatregelen desgevallend zijn, en dient hij dit aannemelijk te maken in een omstandig verslag.

De kans om de feiten te kwalificeren als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dient evenwel aan de preventieadviseur niet ontnomen te worden. Het gaat nochtans om een kwalificatie met als doel om (het risico op) schade aan het welzijn of de gezondheid van de werknemer aan te geven, niet om een kwalificatie met als doel strafsancties of disciplinaire sancties te schragen.

De Raad vraagt daarom dat het artikel 28, vierde lid van het van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 op dit punt wordt aangepast.

3. Uitbreiding van de ontslagbescherming van de werknemer

De Raad heeft kennis genomen van het wetsvoorstel Gerkens e.a. dat ertoe strekt om ervoor te zorgen dat de ontslagbescherming voor een werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend ook blijft bestaan indien de werkgever binnen de 12 maanden na het indienen van deze klacht nog geen verder gevolg heeft gegeven aan de door de preventieadviseur psychosociale belasting in zijn geschreven advies voorgestelde maatregelen.

Advies nr. 1.808

Hij merkt op dat de ontslagbescherming die op dit ogenblik in de regelgeving is opgenomen (art. 32 tredecies van de welzijnswet) er in bestaat dat indien een werkgever een werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend, een getuigenverklaring heeft afgelegd of een rechtsvordering heeft ingediend, wil ontslaan of zijn arbeidsvoorwaarden eenzijdig wil wijzigen, deze werkgever zal dienen te bewijzen dat er hiervoor redenen zijn die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

De bewijslast rust echter slechts op de werkgever bij een ontslag binnen de 12 maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring. Indien een rechtsvordering werd ingesteld rust de bewijslast op de werkgever vanaf het instellen ervan tot 3 maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.

De Raad stelt vast dat het wetsvoorstel Gerkens e.a. er toe strekt om, wanneer er (nog) geen rechtsvordering werd ingesteld, en er nog geen uitvoering werd gegeven aan de in het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten voorgestelde individuele en collectieve maatregelen om een einde te stellen aan de feiten binnen de 12 maanden volgend op het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring, de werknemer toch beschermd blijft (en de bewijslast op de werkgever rust) tot de werkgever verder gevolg heeft gegeven aan de door de preventieadviseur psychosociale belasting in zijn geschreven advies voorgestelde maatregelen.

De Raad onderschrijft dit voorstel en is van mening dat op deze wijze de werknemer beschermd wordt ook indien er vertraging optreedt in het opvolgen van zijn klacht.

4. Klacht tegen een leidinggevende

De Raad is van oordeel dat zich een bijzonder delicate situatie voordoet wanneer een werknemer meent dat hij het slachtoffer is van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk door iemand van de directie of het leidinggevend personeel.

Wegens de gezagsrelatie tussen de betrokkenen zal het zeer moeilijk zijn om een interne, informele procedure in de praktijk te brengen. Wanneer het slachtoffer een formele klacht wil indienen, zou een onaanvaardbare druk kunnen ontstaan op de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon, zeker wanneer deze intern aan de onderneming is, of van de (interne of externe) preventieadviseur psychosociale aspecten, die door de werkgever wordt betaald.

Advies nr. 1.808

Het artikel 32 nonies van de welzijnswet voorziet wel dat een werknemer ook een met redenen omklede klacht kan indienen bij de bevoegde inspectiedienst. De inspectie is echter uitgeschakeld in de primaire fase van de klachtenbehandeling (bemiddelingsfase), vanuit de algemene logica die ten grondslag ligt aan de wetgeving dat voorrang dient gegeven te worden aan een bedrijfsinterne afhandeling.

De Raad meent dat voor deze specifieke situatie het aangewezen zou zijn dat een werknemer die meent dat hij het slachtoffer is van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk door iemand van de directie of het leidinggevend personeel rechtstreeks beroep kan doen op de bevoegde inspectiedienst, zodat een onafhankelijke afhandeling van zijn klacht gewaarborgd wordt.

Met “leidinggevend personeel” wordt in dit kader de twee hoogste niveaus in de hiërarchie van de structuur van het personeel van de onderneming bedoeld, die belast zijn met het dagelijks bestuur (zelfde definitie als opgenomen in het art. 4, 4° van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen).

5. Behandelingstermijn van de klacht

De Raad heeft kennis genomen van het wetsvoorstel Fonck-Lanjri dat ertoe strekt om van de preventieadviseur psychosociale aspecten te vereisen dat hij binnen de 3 maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht zijn geschreven advies hieromtrent aan de werkgever bezorgt.

Dit wordt ook opgenomen in de aanbevelingen van de Kamer, maar hieraan wordt toegevoegd dat in complexe en/of zware gevallen deze termijn met 3 maanden kan worden verlengd, op voorwaarde dat de werkgever, op voorstel van de preventieadviseur psychosociale aspecten binnen de eerste termijn van 3 maanden bewarende maatregelen neemt.

De Raad merkt op dat het artikel 28 van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 reeds de termijn van 3 maanden voorziet. Deze termijn kan volgens dit artikel echter meermaals worden verlengd met een termijn van 3 maanden, voor zover de preventieadviseur psychosociale aspecten dit telkens kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever en aan de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend. In elk geval wordt het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten ten laatste 12 maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht verstrekt.

Advies nr. 1.808

De Raad is van oordeel dat de werknemer die een klacht heeft ingediend in een problematische situatie (qua stress en eventueel inkomen, bij werkonbekwaamheid) kan belanden indien de behandeling van zijn klacht aansleept. Er dient daarom naar gestreefd te worden dat het onderzoek van de klacht binnen de 3 maanden wordt afgerond.

De Raad vindt dat deze termijn, die nu reeds in de regelgeving staat, dient behouden te blijven. De vraag stelt zich echter of het realistisch is om te veronderstellen dat het onderzoek van de klacht in alle gevallen binnen de 3 maanden kan afgerond worden. De Raad is daarom van oordeel dat aan de preventieadviseur psychosociale aspecten de mogelijkheid moet gelaten worden om de verlenging van deze initiële termijn van 3 maanden met een bijkomende termijn van 3 maanden te rechtvaardigen, namelijk indien hij van oordeel is dat het gaat om een complexe zaak waardoor een afdoend onderzoek van de klacht meer tijd vraagt. Het onderzoeksrapport van ISW Limits geeft immers aan dat de inspecteurs van oordeel zijn dat het verlengen van de behandelingstermijn van een klacht tot 12 maanden een moeilijke situatie voor de betrokken werknemer te zeer laat aanslepen.

Indien de preventieadviseur een verlenging vraagt van de termijn van drie maanden, doet hij, indien vereist, aan de werkgever en aan de werknemer die de met reden omklede klacht heeft ingediend, tevens een voorstel van voorlopige maatregelen om verdere schade aan het welzijn van de betrokken werknemer te voorkomen en serene arbeidsverhoudingen mogelijk te maken voor alle partijen, in afwachting van een eindrapport.

6. Follow-up van de klacht en informatieuitwisseling tussen de betrokkenen

De Raad onderschrijft de aanbeveling van de Kamer dat bij de behandeling en de opvolging van meldingen en klachten er dient gezorgd te worden voor een optimale informatieuitwisseling tussen de partijen die kunnen bijdragen tot een oplossing van het probleem (zie ook punt 7.). Hij stelt wat dit betreft de volgende aanpassingen van de regelgeving voor.

Advies nr. 1.808

a. Het geschreven advies van de psychosociale preventieadviseur

1) De Raad merkt op dat de preventieadviseur psychosociale aspecten in het geschreven advies dat hij aan de werkgever dient te bezorgen niet alleen maatregelen dient op te nemen om in het individuele geval een einde te stellen aan de feiten, maar ook “andere toe te passen preventiemaatregelen” (art. 28 van het KB van 17 mei 2007). Het betreft preventiemaatregelen die het individuele geval overstijgen, zoals voorstellen voor aanpassingen van het arbeidsreglement, sensibilisering, instructies aan de hiërarchische lijn, enz.

De Raad constateert dat deze collectieve aanbevelingen, omwille van bezorgdheid voor de privacy, niet altijd in het collectief overleg terechtkomen. De Raad onderschrijft terzake de aanbeveling van de Kamer dat het goed zou zijn dat het comité voor de preventie en de bescherming op het werk zou betrokken worden bij de opvolging van de collectieve aanbevelingen naar aanleiding van individuele gevallen. Hij vraagt daarom dat in de regelgeving zou gepreciseerd worden dat deze voorstellen voor collectieve maatregelen periodiek voor advies zouden overgemaakt worden aan het comité, onder andere naar aanleiding van de bespreking van het jaarverslag.

2) In de aanbevelingen van de Kamer wordt voorgesteld dat dit verslag ook zou bezorgd worden aan de preventieadviseur van de interne dienst voor de preventie en de bescherming op het werk in het kader van zijn coördinatieopdracht ten aanzien van de externe dienst voor de preventie en de bescherming op het werk, alsook aan de inspectiediensten. Ook het wetsvoorstel Vanlerberghe-Kitir stelt voor dat het advies van de preventieadviseur wordt toegestuurd aan de bevoegde inspectiedienst, dit teneinde de inspectiedienst in staat te stellen gerichte controles uit te voeren.

De Raad is van oordeel dat de interne preventieadviseur dient betrokken te worden bij de behandeling en de opvolging van klachten indien dit gebeurt door de externe preventiedienst. Hij vindt het daarom aangewezen dat in de regelgeving zou gespecifieerd worden dat de interne preventieadviseur het geschreven advies van de externe preventieadviseur dient te krijgen. De Raad is evenwel van oordeel dat in dit stadium, het gaat om aanbevelingen aan de werkgever, er geen bijkomende rapporteringsverplichting naar de inspectiediensten toe aan de werkgever dient opgelegd te worden.

Advies nr. 1.808

3) De Raad merkt verder op dat de werkgever een afschrift van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten, enkel voor wat de voorstellen voor individuele maatregelen betreft, dient te bezorgen aan de werknemer wiens arbeidsvoorwaarden zouden kunnen gewijzigd worden door de door de werkgever overwogen individuele maatregelen (art. 29 van het KB van 17 mei 2007) en aan de werknemer die overweegt een rechtsvorderingen in te stellen (art. 30 van het KB van 17 mei 2007) (art. 32 sexiesdecies van de welzijnswet).

De Raad is van oordeel dat deze informatieuitwisseling volstaat, wat het geschreven advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten betreft, maar dat het nodig is dat ook informatie wordt gegeven over de maatregelen die de werkgever overweegt te nemen en er informatie beschikbaar dient te zijn over de opvolging door de werkgever van het advies. Hieronder wordt hierop verder ingegaan.

b. Informatie door de werkgever over de maatregelen die hij overweegt te nemen

De Raad merkt op dat de werkgever de klager en de aangeklaagde dient te informeren over de individuele maatregelen die hij overweegt te nemen (art. 29 van het KB van 17 mei 2007).

Hij neemt in dit kader kennis van de aanbeveling van de Kamer dat de werkgever de betrokken partijen, evenals de preventieadviseur psychosociale aspecten en eventueel de vertrouwenspersoon binnen een termijn van 1 maand in kennis dient te stellen van het gevolg dat hij zal geven aan het verslag van de preventieadviseur psychosociale aspecten.

De Raad kan ermee akkoord gaan dat ook de psychosociale preventieadviseur en vertrouwenspersoon (als die tussenkwam) op de hoogte gebracht worden van de maatregelen die werkgever overweegt te nemen. Hij is evenwel van oordeel dat hierop geen termijn dient geplaatst te worden.

In elk geval dient de werkgever over de voorgenomen collectieve maatregelen het advies van het comité voor de preventie en de bescherming op het werk te vragen.

Advies nr. 1.808

c. Indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen

De Raad merkt op dat het artikel 32 septies van de welzijnswet voorziet dat de preventieadviseur psychosociale aspecten zich, na akkoord van de werknemer die de klacht heeft ingediend, tot de bevoegde inspectiedienst kan richten indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen.

De Raad stelt vast dat naar deze regeling verwezen wordt in de aanbevelingen van de Kamer. Hij wil er evenwel op wijzen dat deze regeling in de praktijk moeilijk toepasbaar is voor de preventieadviseur psychosociale aspecten, gezien de contractuele/commerciële band die deze met de werkgever heeft.

De Raad stelt daarom voor dat in het advies dat door de preventieadviseur wordt opgemaakt na een klacht een duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen de te nemen preventiemaatregelen van collectieve aard of met een meer algemeen karakter, en anderzijds de maatregelen die moeten worden getroffen om in het individuele geval een einde te stellen aan de feiten.

De voorstellen van collectieve en algemene preventiemaatregelen dienen in toepassing van de wetgeving op regelmatige basis overlegd, opgevolgd en geëvalueerd te worden met de werknemersvertegenwoordigers in het comité of de vakbondsafvaardiging.

In dit kader wil de Raad eveneens de aanbeveling van de Kamer ondersteunen dat de bevoegde inspectiediensten meer toezicht dienen te houden op de correcte toepassing van de wetgeving inzake psychosociale belasting en dat zij de opvolging van voorgestelde maatregelen door de werkgever als verplicht aandachtspunt bij elk bedrijfsbezoek dienen te hebben.

7. Toegang tot het klachtendossier

De Raad is er zich van bewust dat de bevoegde inspectiediensten ook de mogelijkheid dienen te hebben om hun toezichtsopdracht ten volle te vervullen.

Advies nr. 1.808

Hij merkt op dat het artikel 32 quinquiesdecies, tweede lid, 5° van de welzijnswet bepaalt dat de preventieadviseur psychosociale aspecten, in afwijking van zijn beroepsgeheim zoals bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek, het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking dient te houden van de bevoegde inspecteurs.

De Raad heeft akte genomen van het wetsvoorstel Fonck-Lanjri dat vereist dat de preventieadviseur psychosociale aspecten het individueel klachtendossier ter beschikking houdt van de inspectie, de arbeidsauditeurs en de rechters, zulks met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de preventieadviseur, tenzij de betrokkenen daarmee hebben ingestemd.

De aanbevelingen van de Kamer lijken een onderscheid te maken tussen de bevoegde inspectiediensten, die in elk geval over de getuigenverklaringen dienen te beschikken, en de arbeidsauditeurs, voor wie dit afhankelijk zou gemaakt worden van de toestemming van de betrokkene.

Uit het onderzoeksrapport van ISW Limits komt naar voren dat zowel de inspecteurs als de arbeidsauditeurs het feit dat ze geen toegang hebben tot de getuigenverklaringen als een groot probleem ervaren bij de uitvoering van hun bevoegdheden.

De Raad is van oordeel dat het aanbeveling verdient dat de inspectie, de arbeidsauditeurs en de rechters toegang hebben tot de verklaringen van de personen die gehoord werden door de preventieadviseur psychosociale aspecten. Er dient echter bepaald te worden dat zij de vertrouwelijkheid van deze verklaringen dienen te respecteren.

8. <u>De strafsancties</u>

Wat de strafsancties betreft, neemt de Raad akte van de aanbevelingen die terzake door de Kamer worden gedaan, namelijk :

- dat er zou onderzocht worden of de verlenging van de verjaringstermijn tot 10 jaar zou bijdragen tot de bescherming van de slachtoffers; en

Advies nr. 1.808

- dat de sancties en de verjaringstermijnen betreffende belaging in het Strafwetboek zouden aangepast worden zodat beter rekening kan gehouden worden met verzwarende omstandigheden.

De Raad merkt op dat de artikelen 119 tot 122 van het sociaal strafwetboek ten opzichte van de opgeheven strafbepalingen van de welzijnswet een verzwaring inhouden van de bestraffing van de inbreuken op deze regelgeving. Afhankelijk van de inbreuk geldt een strafsanctie van niveau 4, 2 of 1. Belangrijk is tevens dat niet alleen meer de werkgever, zijn aangestelde of lasthebber kan bestraft worden (ofwel diende er een stakingsbevel van de rechter te zijn, oud art. 88bis welzijnswet) maar ook “hij die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk en die geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk begaat” (art. 119).

De Raad wijst er op dat reeds wetsvoorstellen werden neergelegd om de verjaringstermijn wat de strafvordering betreft te verlengen van 5 jaar tot 10 jaar ter bescherming van de slachtoffers (door mevrouw Fonck in de Kamer en hetzelfde voorstel door mevrouw Matz en de Bethune in de Senaat).

Het artikel 94 van de welzijnswet voorzag een verjaringstermijn van 5 jaar, maar dit artikel werd opgeheven door het sociaal strafwetboek. Het sociaal strafwetboek zelf voorziet geen algemene verjaringstermijn voor de strafvordering van de misdrijven erin opgenomen. Met toepassing van het artikel 21 van de voorafgaande titel van het wetboek van strafvordering verjaart de strafvordering voor alle misdrijven vermeld in het sociaal strafwetboek bestraft met een sanctie van niveau 2, 3 en 4 na 5 jaar te rekenen vanaf de dag waarop het misdrijf gepleegd werd. Het artikel 81 van het sociaal strafwetboek voorziet dat een administratieve geldboete niet meer kan opgelegd worden 5 jaar na de feiten. Deze verjaringstermijn wordt wel gestuit door onderzoeksdaden.

De Raad kan zich op dit ogenblik nog niet uitspreken over deze voorstellen tot verlenging van de verjaringstermijn voor de strafvordering gebaseerd op de artikelen 119 tot 122 en is van oordeel dat de implicaties hiervan verder dienen onderzocht te worden, bijvoorbeeld wat betreft de mogelijkheden van bewijsgaring en in het licht van de standaardisering die het sociaal strafwetboek heeft willen doorvoeren.

Advies nr. 1.808

Het is in elk geval duidelijk dat de ruimere strafbaarstelling en de verzwaring van de strafsancties door het sociaal strafwetboek de bepalingen van de welzijnswet efficiënter heeft gemaakt, daar waar men vroeger eerder een beroep diende te doen op het gemeenrechtelijk misdrijf “belaging” (de artikelen 442bis en 442ter van het strafwetboek) of andere gemeenrechtelijke misdrijven, ook al blijft het zo dat wanneer pesterijen gepaard gaan met andere strafbare feiten (zoals slagen en verwondingen) deze laatste waarschijnlijk makkelijker aantoonbaar zijn. De verdeling van de bewijslast voorzien door het artikel 32 undecies van de welzijnswet is immers niet van toepassing in strafzaken.

9. De burgerrechtelijke sancties

De Raad heeft kennis genomen van de aanbeveling van de Kamer om in de welzijnswet te voorzien in een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk worden vastgesteld, naar analogie met de forfaitaire schadevergoeding in de Antidiscriminatiewetten.

Ook het wetsvoorstel Fonck-Lanjri bevat dit voorstel.

De Raad merkt op dat artikel 32 decies, § 1, eerste lid van de welzijnswet bepaalt dat al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege de naleving van de bepalingen inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk kan vorderen evenals de toekenning van een schadevergoeding. Hiertoe dient hij, overeenkomstig de regels van het gemeen recht, de grootte van de schade te bewijzen.

De Raad merkt tevens op dat de Antidiscriminatiewet van 10 mei 2007 “intimidatie in de arbeidsbetrekkingen” uit haar toepassingsgebied heeft gesloten (art. 6 van de wet van 10 mei 2007). Hetzelfde geldt voor de Wet ter bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen van 10 mei 2007 : “intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen” worden uit het toepassingsgebied van de wet gesloten (art. 7 van deze wet).

Aangezien de welzijnswet in een preventief luik voorziet en procedures om met problemen van geweld en pesterijen om te gaan, was men van oordeel dat deze wet steeds en uitsluitend van toepassing diende te zijn.

Advies nr. 1.808

Hierdoor kan het slachtoffer van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die verband houden met een discriminatiecriterium geen aanspraak maken op de forfaitaire schadevergoeding voorzien in de antidiscriminatiewetten (art. 18 en 23). Deze wetten voorzien namelijk dat het slachtoffer de keuze heeft om ofwel een forfaitaire schadevergoeding te vorderen (zonder bewijs van de geleden schade), of het bewijs te leveren van de omvang van de geleden schade (indien deze hoger is). De forfaitaire schadevergoeding is bij een vordering van enkel morele schade vastgesteld op een vast bedrag; indien materiële en morele schade wordt gevorderd, bedraagt deze schadevergoeding, afhankelijk van de situatie, 3 of 6 maanden brutoloon.

Hierbij wil de Raad nog opmerken dat het artikel 32 tredecies, § 4 van de welzijnswet wel voorziet in de mogelijkheid voor werknemers die ontslagen werden om redenen die verband houden met hun klacht, rechtsvordering of getuigenverklaring om beroep te doen op een forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon.

De Raad is van oordeel dat verder dient onderzocht te worden of het te verantwoorden is dat de werknemers die het slachtoffer zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, buiten de hypothese van een ongerechtvaardigd ontslag, doorgaans minder schadevergoeding hiervoor krijgen (in de rechtspraak gaat het om bedragen tussen 2.500 en 10.000 euro), dan slachtoffers van discriminatie die hun vordering kunnen steunen op de antidiscriminatiewetten. De Raad vraagt dat wordt nagegaan of de schadevergoedingsregelingen van beide wetten op elkaar dienen afgestemd te worden.

10. Wat betreft de toegang tot de arbeidsauditeur

De Raad heeft er kennis van genomen dat In de aanbevelingen van de Kamer wordt gevraagd te onderzoeken of de arbeidsauditeur, zoals de arbeidsrechtbank, ook het recht dient te hebben om de klager terug te verwijzen naar de interne procedure.

De Raad merkt op dat het artikel 32 decies, § 1, tweede lid van de welzijnswet voorziet dat indien de werkgever een procedure voor de behandeling van een met redenen omklede klacht heeft opgesteld en door de arbeidsrechtbank wordt vastgesteld dat zij wettig kan toegepast worden, de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer kan bevelen de interne procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

Advies nr. 1.808

Door de Kamer wordt aanbevolen om deze mogelijkheid ook aan de arbeidsauditeur te geven.

De Raad kan dit voorstel onderschrijven, vanuit de algemene logica dat absolute voorrang dient gegeven te worden aan de interne procedure, die eerder dan een rechterlijke procedure de problemen op de werkvloer kan oplossen.

D. Actieplan van de sociale partners

1. Concretisering van de aanpak van de Raad

De Raad heeft in dit advies een aanpak geschetst die zowel het preventiebeleid in het kader van de wetgeving inzake welzijn op het werk als het humanresourcesbeheer omvat en er een verband tussen legt.

Volgens hem moet de voorrang worden gegeven aan de dialoogaanpak. Hij hecht ook veel belang aan het feit dat die aanpak wordt geconcretiseerd door praktische middelen die rechtstreeks toegankelijk en nuttig zijn voor de veldwerkers en die de implementering van een preventiebeleid kunnen bevorderen, ook in de kmo's.

De Raad verbindt er zich bijgevolg toe een instrument uit te werken om de taboes die er nog zijn in verband met psychosociale belasting en pesten op het werk te doorbreken. Dat instrument zal de dialoog in de onderneming in al zijn vormen moeten dragen en vergemakkelijken, zodat die problematiek effectief wordt besproken en aangepakt.

De concrete draagwijdte van die verbintenis zal evenwel met name afhangen van de steun van de overheid aan de bewustmakingscampagne die de sociale partners in 2013 zullen opzetten (zie verderop punt D.3.).

Ter bevordering van die dialoogaanpak vraagt de Raad dat de regering en het parlement behoorlijk rekening houden met de eenparige standpunten die verderop worden ingenomen over de aanpassing van het wettelijke en regelgevende kader.

Advies nr. 1.808

Wat de timing van de werkzaamheden betreft, zou dat nieuwe instrument tegen eind 2012 klaar moeten zijn, om het te kunnen integreren in de bewustmakingscampagne van de sociale partners die volgens de Raad in 2013 zou moeten plaatshebben (zie verderop punt II.D.3.).

2. Financiering van het preventiebeleid

De Raad wijst op het belang van de financiering van de preventie.

Daarover wordt gediscussieerd in een werkgroep ad hoc van de sociale partners (algemener kader van de risicoanalyse en de financiering van de externe preventiediensten).

3. Bewustmakingscampagne van de sociale partners in 2013

In het kader van het actieplan 2013 van de sociale partners zal de Raad het initiatief nemen tot een nieuwe bewustmakingscampagne van de sociale partners in samenwerking met de overheid en met steun van het Europees Sociaal Fonds.

Er wordt voorgesteld dat die campagne wordt georganiseerd rond drie hoofdlijnen:

- een praktische aanpak die erin bestaat richtsnoeren te ontwikkelen op basis van de goede praktijken van de ondernemingen;

- de bewustmaking en de vorming van de verschillende betrokken actoren;

- een testfase in een aantal ondernemingen om na te gaan of de aanbevolen aanpak toelaat de doelstellingen van de Raad te bereiken.

De testfase zal het mogelijk maken om indien nodig de aanbevolen praktische aanpak en de richtsnoeren aan te passen met het oog op een optimale ervaringsfeedback bij zo veel mogelijk ondernemingen.

Advies nr. 1.808

Voor de praktische uitvoering van die campagne wordt verwezen naar het document dat als bijlage bij dit advies is opgenomen.

De Raad kan alleen maar constateren dat er tot op heden een tekort aan steun van de overheid aan dit initiatief is geweest.

4. Aan te passen bepalingen in de regelgeving

De Raad vraagt de bevoegde overheden om uitvoering te geven aan onderhavig advies door de aanpassing van de bepalingen in de regelgeving opgesomd in bijlage 2 bij dit advies.

Advies nr. 1.808

DOC 53 **3101/001**
DOC 53 **3102/001**

BIJLAGE 1

Ontwerp voorstel van actieplan rond pesten op het werk en psychosociale belasting

Naar aanleiding van de aanbevelingen van de Kamer van Volksvertegenwoordigers inzake pesten op het werk wordt voorgesteld om in het kalenderjaar 2013 met alle sociale partners en de overheid samen een goed gecoördineerde en diepgaande actie te voeren rond pesten en psychosociale risico's op het werk. Het doel is om zowat alle Belgische ondernemingen en instellingen van de privésector en de publieke sector te mobiliseren in een groots opgezette preventiecampagne.

Voorgesteld wordt om deze actie in ondernemingen pas in 2013 door te voeren. Op dat moment zijn de sociale verkiezingen achter de rug, de comités preventie vernieuwd, de installatieprocedures grotendeels achter de rug, en is de grote rotatie aan werknemersvertegenwoordigers stilaan verwerkt. Ook langs werkgeverszijde is een aanpassing van de timing gewenst omdat een preventiebeleid maar kans op slagen heeft als het gedragen wordt door iedereen in de onderneming. Daarnaast is het voor meerdere onderdelen van navolgend voorstel noodzakelijk om een campagne grondig en goed voor te bereiden.

Het voorstel

Afspraak op korte termijn tussen overheid (kabinet en administratie) en sociale partners om alle acties terzake en middelen gezamenlijk aan te sturen en te coördineren, de beschikbare middelen samen te brengen, met het oog op een goed gecoördineerde actie van alle betrokken overheidsdiensten (diensten FOD WASO, kabinet, inspectie) en de sociale partners. Dit houdt een heroriëntatie in van het huidig ontwerpcampagneplan van de directies Humanisering van de Arbeid en Toezicht Welzijn op het Werk.

Installatie van een federale tripartiete stuurgroep (kabinet en administratie, werkgevers, werknemers) die de actie aanstuurt en zeggenschap heeft over het budget.

Gezamenlijk overleg over wenselijke campagne en sensibilisatieacties van overheid, werkgevers en werknemers rond pesten en psychosociale belasting. Mikken op algemene acties van overheid, aangevuld met acties van werkgeversorganisaties naar werkgevers, acties van werknemersorganisaties naar werknemersvertegenwoordigers.

Actieplan met strategische doelstellingen die vertaald worden in operationele doelstellingen met kwantitieve en/of kwalitatieve meetbare targets. Ook randvoorwaarden bepalen voor de acties zelf : multidisciplinair, paritair overlegd, planmatig, betrokkenheid interne diensten en externe diensten, enz.

Advies nr. 1.808 – Bijlage

Aanwending van overheidsmiddelen met het oog op multiplicator effect : betoelaging van acties van sociale partners die in globale planning en criteria passen (werkgevers met bepaalde initiatieven van info, vorming en ondersteuning naar werkgevers; werknemersorganisaties met acties van info, vorming, informatie en ondersteuning) rond dit thema in een systeem waarbij subsidie gekoppeld is aan eigen inbreng en op basis van uitgewerkte criteria.

Bij acties van werknemersorganisatie naar werknemers denken we aan sensibilisatie van werknemersvertegenwoordigers in comités (welzijnsaspecten) en ondernemingsraden (aspecten van arbeidsorganisatie), praktische ondersteuning en capaciteitsopbouw bij aanpak van problemen, voorzien van checklists, aanleveren van model van werkmethodes bij haperingen bedrijfsinterne en bedrijfsexterne procedures, good practices, banalisering van pestgedrag tegengaan, opzetten helpdesk, organisatie van adequate feedback bij problemen in de onderneming, tegengaan van afschuiven van verantwoordelijkheid in sociaal overleg, ….

Bij acties van werkgevers denken we aan analoge acties en doelstellingen : info en sensibilisatie, belang van installeren procedures en overleg, vaardigheden van leidinggevenden zoals herkennen van signalen en bemiddeling, tegengaan banalisering van pestgedrag, rol van externe diensten verduidelijken, …

Uitwerking door overheid en externe diensten : staalkaart van succesvolle praktijken inzake preventieaanpak, promotie van bestaande middelen (Sobane, www.respectophetwerk.be, toolkits, …) en promotie van multidisciplinaire aanpak.

Ook aanpak van collectieve problemen en regulering nodig, liefst al voorafgaand aan 2013 : cf. voorstellen van bijsturing wetgeving, haperingen en regeling voor slachtofferopvang in langlopende gevallen, verkorten duurtijd klachtenbehandeling, aanpak van gebrekkige of te langzame klachtenbehandeling door externe diensten, selectieve aanpak van werkgevers die geen gevolg geven aan voorgestelde collectieve maatregelen naar aanleiding van klacht, versterkte tussenkomst van inspectie (zie ook verder), …

Bijeenbrengen van input van diverse professionele betrokkenen bij juridische procedures voor rechtbanken : rondetafel,studiedag, …

Opdracht aan alle externe diensten om hun ondernemingen waar aanwijzingen zijn van bovenmodale problemen en/of hoger scoren dan een bepaalde uit te werken benchmark inzake psychosociale belasting / stressklachten / pesten / psychosociaal bezwarende arbeidsorganisatie en (verlof)systemen, om dit in kaart te brengen, een discreet signaal te geven aan werkgever en comité/vakbondsafvaardiging en begeleiding voor te stellen.

Advies nr. 1.808 – Bijlage

Timing, stramien afspreken, startsignaal tegen oktober 2012 (voorbereiding jaarlijks actieplan).

Opdracht aan alle externe diensten om eerder gegeven aanbevelingen inzake collectieve maatregelen na een pestklacht te inventariseren, op te volgen en verslag te geven aan aangesloten ondernemingen en werkgevers en werknemersvertegenwoordiging aldaar.

Uitwerking van een getrapte inspectie-actie in privé en publieke sector rond een aantal kernpunten van de reglementering : vooraf aankondiging van welke punten van naleving van belang zijn, eerste jaarhelft 2013 preventief optreden, tweede jaarhelft repressief voor wie dan niet in orde is met bepaalde minimale aspecten van regelgeving.

Uitwerking inspectie index en benchmark.

Actie vooraf overleggen met arbeidsauditoraten op nationale stuurgroep.

Gecoördineerde campagne van werkgevers en werknemers en overheid om psychosociale aspecten en pesten op agenda te zetten in alle comités en basisoverlegcomités waar relevant.

Eventueel met didactische middelen : checklists, voorstellen van charters of engagementsverklaringen,…

Advies nr. 1.808 – Bijlage

DOC 53 **3101/001**
DOC 53 **3102/001**

BIJLAGE 2

Aan te passen bepalingen in de regelgeving

- De aanduiding van een vertrouwenspersoon op basis van een consensus in de onderneming

  het artikel 32 sexies ,§ 2 van de welzijnswet

  het artikel 14 van het KB van 17 mei 2007

- Bekwaamheden en kennis van de vertrouwenspersoon

  het artikel 32 sexies ,§ 2 van de welzijnswet

  de bijlage I van het KB van 17 mei 2007

- De opleiding van de preventieadviseur psychosociale aspecten

  KB van 5 december 2003 betreffende de deskundigheden van de preventieadviseurs van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk (met bijlage I en II)

- De bevoegdheid voor de preventieadviseur psychosociale aspecten om de feiten te kwalificeren als “geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk”

  het artikel 28, vierde lid van het KB van 17 mei 2007

- De uitbreiding van de ontslagbescherming van de werknemer

  het artikel 32 tredecies van de welzijnswet

- De klacht tegen een leidinggevende

  het artikel 32 nonies van de welzijnswet (of te preciseren in het KB van 17 mei 2007)

- De behandelingstermijn van de klacht

  het artikel 28, vijfde tot zevende lid van het van het KB van 17 mei 2007

Advies nr. 1.808 – Bijlage

- Het geschreven advies van de psychosociale preventieadviseur

  . De collectieve maatregelen van het geschreven advies worden periodiek overgemaakt aan het comité voor de preventie en de bescherming op het werk

    de artikelen 6 en 28 van het KB van 17 mei 2007 en de bijlage III van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

  . Het geschreven advies van de externe preventieadviseur wordt aan de interne preventieadviseur bezorgd

    het artikel 28 van het KB van 17 mei 2007

- Informatie te geven door de werkgever over de maatregelen die hij overweegt te nemen

  . De informatie dient ook gegeven te worden aan de psychosociale preventieadviseur en aan de vertrouwenspersoon die tussenkwam

    het artikel 29 van het KB van 17 mei 2007

  . Over de voorgenomen collectieve maatregelen dient het advies van het comité voor de preventie en de bescherming op het werk gevraagd te worden

    het artikel 6 van het KB van 17 mei 2007

- Indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen

  De nog te nemen collectieve maatregelen dienen opgenomen te worden in het jaarverslag van de interne dienst voor de preventie en de bescherming op het werk

  het artikel 32 septies van de welzijnswet

  de artikelen 6 en 28 van het KB van 17 mei 2007 en de bijlage III van het KB van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk

- Toegang tot het klachtendossier

  het artikel 32 quinquiesdecies, tweede lid, 5° van de welzijnswet

Advies nr. 1.808 – Bijlage

- Toegang tot de arbeidsauditeur

het artikel 32 decies, § 1, tweede lid van de welzijnswet

Advies nr. 1.808 – Bijlage

DOC 53 **3101/001**
DOC 53 **3102/001**

NAR
Nationale Arbeidsraad

A D V I E S Nr. 1.851

Zitting van dinsdag 28 mei 2013

Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) – Opvolging van advies nr. 1.808

x x x

2.502/1-1

Blijde Inkomstlaan, 17-21 - 1040 Brussel
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59 - E-mail: griffie@nar-cnt.be - Website: www.nar-cnt.be

A D V I E S Nr. 1.851

Onderwerp: Preventie van psychosociale belasting (waaronder pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk) – Opvolging van advies nr. 1.808

Mevrouw M. De Coninck, minister van Werk, heeft bij brief van 22 februari 2013 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over twee wetsontwerpen betreffende het genoemde onderwerp:

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

– een ontwerp van wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.

De bespreking van die adviesaanvraag werd toevertrouwd aan de commissie Individuele Arbeidsverhoudingen.

Op verslag van die commissie heeft de Raad op 28 mei 2013 het volgende eenparige advies uitgebracht.

x x x

ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD

I. AANHANGIGMAKING

Mevrouw M. De Coninck, minister van Werk, heeft bij brief van 22 februari 2013 het advies van de Nationale Arbeidsraad ingewonnen over twee wetsontwerpen, namelijk:

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

– een ontwerp van wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.

De minister wijst er in haar brief op dat die wetsontwerpen tot doel hebben de bestaande wetgeving te verbeteren door de nadruk te leggen op de preventie van psychosociale risico's en de gerechtelijke procedures aan te passen zodat ze efficiënter kunnen werken.

Op 17 juli 2012 heeft de Raad in het kader van een evaluatie van de bestaande regelgeving advies nr. 1.808 uitgebracht, waarin hij heeft aangedrongen op een aantal aanpassingen van de wetgeving. De minister heeft de Raad bijgevolg verzocht een advies uit te brengen over de bepalingen van de wetsontwerpen die afwijken van het advies van de Raad en over de elementen van de ontwerpen die in het advies niet werden behandeld.

De minister verzoekt de Raad advies te geven binnen twee maanden.

Advies nr. 1.851

II. STANDPUNT VAN DE RAAD

A. Beschouwingen vooraf

1. Draagwijdte en onderwerp van dit advies

De Raad heeft zich aandachtig gebogen over de hem voorgelegde wetsontwerpen, namelijk:

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

– een ontwerp van wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft.

Hij bedankt het bestuur en het kabinet van de minister van Werk voor de nauwe en uitstekende samenwerking bij de bestudering van de teksten waarover zijn advies werd ingewonnen.

Hij merkt op dat een aantal punten van de nieuwe wettelijke regeling verder ingevuld en gerealiseerd zullen worden bij koninklijk besluit. Hij vraagt dan ook te worden geraadpleegd over het ontwerp van koninklijk besluit betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, dat de nieuwe wetsbepalingen zal uitvoeren.

De Raad wenst er onmiddellijk op te wijzen dat de in zijn midden vertegenwoordigde representatieve organisaties geen gezamenlijk oordeel hebben kunnen uiten over het geheel van de nieuwe wetgeving die wordt voorgesteld.

De Raad wil in dit advies evenwel een aantal gemeenschappelijke opmerkingen maken over sommige bijzondere punten van de voorgestelde wetgeving.

De Raad vraagt dat met die opmerkingen, die onder punt B verderop zijn opgenomen, rekening wordt gehouden om de ontwerpteksten die eerlang aan het Parlement zullen worden voorgelegd, te verbeteren.

2. Pragmatische en doelgerichte aanpak

De Raad herinnert eraan dat hij naast de wet- en regelgevende aanpak steeds belang heeft gehecht aan een pragmatische en doelgerichte aanpak, uitgaande van een interne dialoog in de onderneming en concrete instrumenten om psychosociale belasting en pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.

Zoals in advies nr. 1.808 al werd uitgelegd, zou die aanpak vooral moeten kunnen leiden tot een beleid dat zowel het preventiebeleid in het kader van de welzijnswet als het humanresourcesbeheer omvat en er een verband tussen legt.

3. Proactieve ondernemingen

De Raad wijst erop dat een aantal ondernemingen nu reeds een degelijk beleid ontwikkeld hebben, gericht op het voorkomen van psychosociale risico's in de brede betekenis. De Raad gaat ervan uit dat deze ondernemingen niet opnieuw de verschillende stappen formeel moeten doorlopen.

B. Bijzondere opmerkingen

1. Definitie van psychosociale risico's op het werk

De Raad stelt vast dat het wetsontwerp de titel van hoofdstuk Vbis wijzigt dat voorheen enkel de bepalingen bevatte die specifiek betrekking hadden op geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk. In hoofdstuk Vbis wordt voortaan de preventie van alle psychosociale risico's op het werk behandeld waaronder het risico op geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Conform de aanbevelingen die door de Plenaire Vergadering van de Kamer op 20 juli 2011 werden aangenomen, wordt in artikel 7 van het wetsontwerp een definitie van het begrip psychosociale risico's opgenomen.

Advies nr. 1.851

Artikel 7 van het wetsontwerp voegt een artikel 32/1 in de Welzijnswet in en luidt als volgt:

"Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk: de kans dat een of meerdere werknemers lichamelijke of psychische schade ondervinden ten gevolge van een blootstelling aan een arbeidsorganisatie waarvan de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud of de interpersoonlijke relaties op het werk objectief een gevaar inhouden."

De Raad is van oordeel dat deze definitie te ruim is waardoor alle mogelijke problemen inzake welzijn, zoals bijvoorbeeld de kans op lichamelijke schade door repetitief werk, door chemische risico's, door het tillen van lasten of door het ontbreken van veiligheidsvoorzieningen onder het begrip psychosociale risico's vallen. In deze gevallen betreft het immers de kans op lichamelijke schade ten gevolge van een blootstelling aan de arbeidsvoorwaarden die een objectief gevaar inhouden.

De Raad wijst op de verregaande gevolgen van deze te ruime definitie in de praktijk. In artikel 9 van het wetsontwerp, dat een artikel 32/2 in de Welzijnswet invoegt, is voorzien dat een werknemer die meent schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's voortaan beroep kan doen op twee types van procedures te voorzien door de werkgever. De informele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer de interventie kan vragen van de preventieadviseur psychosociale aspecten of van de vertrouwenspersoon met het oog op het zoeken naar een oplossing door middel van de informele weg. De formele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer de interventie kan vragen van de preventieadviseur psychosociale aspecten en hem kan vragen een deskundig advies te geven over de specifieke arbeidssituatie waarin volgens de werknemer een gevaar aanwezig is.

In de huidige wetgeving is de tussenkomst van de preventieadviseur psychosociale risico's of vertrouwenspersoon enkel voorzien in het geval een werknemer meent het slachtoffer te zijn van feiten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag (artikel 32nonies Welzijnswet). In het wetsontwerp wordt de interventie van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur voortaan uitgebreid tot de gevallen van vermeende schade door alle psychosociale risico's.

Advies nr. 1.851

Door de ruime definitie van wat verstaan wordt onder “psychosociale risico’s” zou een individuele werknemer in de praktijk voor alle problemen inzake welzijn zonder enige beperking nu ook op eigen initiatief rechtstreeks gebruik kunnen maken van een procedure en zo de interventie vragen van de vertrouwenspersoon of van de preventieadviseur psychosociale aspecten, terwijl heden de aanpak van de collectieve welzijnsproblematiek geregeld wordt op ondernemingsniveau, in voorkomend geval met tussenkomst van de bevoegde overlegorganen.

Hoewel de Raad het positief vindt dat de wetswijziging beoogt te werken rond de preventie van psychosociale problemen en klachten die desgevallend niet kaderen in een slachtoffer-dader-scenario, meent de Raad dat het aangewezen is om deze verruiming te beperken.

Ten eerste dient in de definitie van de psychosociale risico’s op het werk “de kans dat een of meerdere werknemers lichamelijke of psychische schade ondervinden” te worden vervangen door “de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade”.

Ten tweede merkt de Raad op dat in de definitie psychosociale risico’s is opgenomen dat de arbeidsorganisatie aan de basis ligt van alle problemen inzake psychosociale belasting. In tegenstelling tot hetgeen in de definitie is opgenomen, zijn de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud en de interpersoonlijke relaties geen onderschikte elementen van de arbeidsorganisatie.

Ten derde voegt de Raad eraan toe dat ook de blootstelling aan factoren inzake de arbeidsomstandigheden aanleiding kan geven tot psychosociale belasting in hoofde van de werknemers.

Tenslotte dienen de situaties die door de definitie worden beoogd beperkt te worden tot die situaties waarop de werkgever een impact kan hebben.

Gelet op het voorgaande is de Raad dan ook van oordeel dat de definitie van de psychosociale risico’s moet beperkt worden tot: "de kans in hoofde van een werknemer op psychische schade die al dan niet gepaard kan gaan met lichamelijke schade ten gevolge van een blootstelling aan factoren inzake de arbeidsorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsinhoud, de arbeidsomstandigheden en/of de interpersoonlijke relaties op het werk waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden."

Advies nr. 1.851

2. Procedure van psychosociale interventie

De Raad heeft kennisgenomen van de inhoud van het nieuwe artikel 32/2, § 2, derde lid, zoals voorgesteld in het ontwerp van wet tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dat artikel bepaalt dat de werkgever een procedure vaststelt die rechtstreeks toegankelijk is voor de werknemer en waardoor deze een informele of formele psychosociale interventie kan vragen wanneer hij vindt dat hij schade heeft ondervonden door de blootstelling aan een of meer psychosociale risico's.

Artikel 32/2, § 4 bepaalt dat de voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen en de procedures worden vastgesteld door een koninklijk besluit (eerste lid) en door een bij koninklijk besluit algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités van toepassing is (tweede lid).

De Raad merkt evenwel op dat artikel 32/2, § 4 niet duidelijk is over de samenhang van de bepalingen, die genomen kunnen worden bij koninklijk besluit, bij collectieve arbeidsovereenkomst gesloten in de Nationale Arbeidsraad of op sector- of ondernemingsniveau. Hij vraagt dat dit punt in de wet wordt verduidelijkt ter wille van de rechtszekerheid van de collectieve arbeidsovereenkomsten die zullen worden gesloten, inzonderheid ten opzichte van de regels betreffende de hiërarchie van de normen.

Met het oog op administratieve vereenvoudiging pleit de Raad ervoor dat de desbetreffende procedures geregeld kunnen worden volgens een cascadesysteem. Die procedures zouden alleen op ondernemingsniveau worden geregeld bij ontstentenis van een op sectorniveau of in de Nationale Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst die deze materies regelt.

3. Invoeren van een mechanisme waarbij voorrang wordt gegeven aan het sociaal overleg op ondernemingsniveau

De Raad heeft kennis genomen van het feit dat in het artikel 9 van het wetsontwerp opgenomen is dat een werknemer die meent schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico’s voortaan beroep kan doen op twee types van procedures, met name de informele psychosociale interventie en de formele psychosociale interventie. Wanneer een werknemer meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk dan gaat het om een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag.

Advies nr. 1.851

Op basis van de bestaande wettelijke bepalingen werden ondernemingen enkel verplicht procedures uit te werken voor de gevallen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Zoals hiervoor aangegeven, is de Raad van oordeel dat het nuttig is dat werknemers ook toegang hebben tot een interventie voor andere psychosociale problemen die geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag zijn, voor zover de omstandigheden waaronder zij toegang hebben tot zo'n interventie, namelijk wat verstaan wordt onder schade door psychosociale risico's, wel voldoende worden afgelijnd.

Uit de evaluatie van de bestaande wetgeving is immers gebleken dat de werknemers geneigd zijn om gebruik te maken van de procedures voor geweld, pesterijen en ongewenst gedrag op het werk voor die klachten die geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn.

Evenwel is de Raad van oordeel dat in de wetgeving een mechanisme zou moeten worden ingeschreven dat er voor zorgt dat deze klachten eerst zouden worden behandeld door overleg op ondernemingsniveau.

In eerste instantie geldt dit voor klachten die collectief van aard zijn. Indien er voor deze klachten niets gebeurt op collectief niveau, zou dit immers kunnen leiden tot een verhoging van het aantal verzoeken tot interventie. Evenzeer dient men er rekening mee te houden dat de gevoeligheden van een individu wat een essentieel collectief en organisationele materie betreft, zoals arbeidsomstandigheden of arbeidsvoorwaarden, steeds dienen getoetst te worden aan hetgeen redelijkerwijze als draagkracht van de collectiviteit kan verwacht worden.

Bovendien is het de basisfilosofie van onze regelgeving inzake welzijn op het werk dat deze op participatieve wijze en collectieve wijze worden besproken tussen de werknemersvertegenwoordigers en de werkgever in de bevoegde overlegorganen, indien deze in de onderneming aanwezig zijn. Er kan moeilijk aanvaard worden dat een individuele werknemer voor klachten van collectieve aard een adviesopdracht zou geven aan de preventieadviseur psychosociale aspecten zonder enige voorafgaande filtering of bespreking, met name zonder de in de onderneming aanwezige overlegorganen hierin te kennen. Het geven van een adviesopdracht aan een preventieadviseur is momenteel niet eens een bevoegdheid van de werknemersvertegenwoordiging in het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

Advies nr. 1.851

In tweede instantie dient er op gewezen te worden dat een individu dat een probleem van psychosociale belasting heeft hiervoor in eerste instantie de algemene wijzen om problemen op te lossen in een onderneming dient te gebruiken. De bijzondere procedures vermeld in artikel 32/2, § 2 dienen beschouwd te worden als een aanvulling hierbij. De eerste aanspreekpunten blijven de werkgever, de hiërarchische lijn en de werknemersvertegenwoordigers. Dit geldt voor puur individuele problemen, maar evenzeer voor problemen van collectieve aard in ondernemingen waar geen overlegorganen voorhanden zijn.

De Raad stelt dan ook voor dat een mechanisme wordt uitgewerkt waarbij voorrang wordt gegeven aan het overleg in de onderneming via de overlegorganen of via een dialoog met de werkgever. Kennelijk onredelijke situaties moeten kunnen uitgefilterd worden om misbruik van de wetgeving te vermijden. Het mechanisme belet echter niet dat een werknemer gebruik kan maken van de procedures voorzien in artikel 32/2, § 2 indien de bespreking van de problematiek tijdens het overleg in de onderneming niet mogelijk is of geen afdoende oplossing biedt.

De Raad meent tevens dat het aangewezen is dat de werkgevers de collectieve aspecten van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten ter kennis zouden brengen aan de leden van het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

4. Risicoanalyse

De Raad constateert dat artikel 9 van het wetsontwerp het principe omvat van het nemen van preventiemaatregelen op basis van een risicoanalyse om beroepsrisico's te verminderen. De werkgever dient op basis van een risicoanalyse de nodige maatregelen te nemen om de situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken.

De Raad wenst te benadrukken dat het doel en de middelen inzake het voorkomen van psychosociale risico's niet door elkaar mogen worden gehaald. De opmaak van een risicoanalyse mag geen doel op zich zijn. De risicoanalyse is slechts een instrument om te komen tot gepaste preventiemaatregelen. Het nemen van die preventiemaatregelen vormt het eigenlijke einddoel. Indien de verplichting tot de opmaak van een risicoanalyse wordt beschouwd als een doel op zich dan zal veel energie, tijd en geld hierin worden gestoken zonder dat de garantie bestaat dat de opmaak van de risicoanalyse effectief leidt tot het nemen van preventiemaatregelen.

Advies nr. 1.851

Er moet volgens de Raad ook rekening worden gehouden met de initiatieven van ondernemingen waarbij ze maatregelen nemen op het vlak van bijvoorbeeld communicatie, opleiding, begeleiding, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomgeving, enz. met het oog op de aanpak en het beperken van psychosociale risico's zonder dat een klassieke risicoanalyse wordt uitgevoerd.

In het kader van deze verplichting tot het maken van een risicoanalyse, meent de Raad dat wat de KMO's betreft, nagedacht moet worden over de invulling van deze verplichting gelet op specifieke situatie van de KMO's en de zware inspanningen die de KMO's dienen te leveren om een risicoanalyse uit te (laten) voeren.

Tenslotte is de Raad van oordeel dat het terminologisch onderscheid tussen de algemene en de bijzondere risicoanalyse tot verwarring leidt. Voor de duidelijkheid van de tekst is het dan ook beter om dit onderscheid weg te laten.

5. Vertrouwenspersoon

De Raad constateert dat het wetsontwerp tot aanvulling van de welzijnswet van 4 augustus 1996 een aantal wijzigingen in deze wet aanbrengt die de functie van de vertrouwenspersoon betreffen. Deze wijzigingen betreffen enerzijds de verhoging van de keuzemogelijkheden qua personen die deze opdrachten kunnen vervullen en van de mogelijkheid om een vertrouwenspersoon aan te stellen, en anderzijds de invoering van een aantal onverenigbaarheden tussen de functies.

a. De aanduiding van een vertrouwenspersoon

De Raad wenst in het bijzonder een opmerking te maken met betrekking tot het principe zelf om een vertrouwenspersoon in een onderneming aan te stellen en de aanstellingsprocedure.

Er dient op gewezen te worden dat op basis van de welzijnswet de aanduiding van een vertrouwenspersoon op dit ogenblik een mogelijkheid en geen verplichting is (artikel 32 sexies, § 2 van de welzijnswet).

In zijn advies nr. 1.808 heeft de Raad, in antwoord op een aantal wetsvoorstellen die hierin verandering zouden willen brengen, gesteld dat hij niet van oordeel was dat de aanstelling van een vertrouwenspersoon in alle gevallen verplicht diende te worden, maar dat die aanstelling moest gebeuren op verzoek van de werkgever of de werknemersvertegenwoordigers.

Advies nr. 1.851

Hij was immers van oordeel dat het initiatief om al dan niet een vertrouwenspersoon aan te stellen niet meer alleen aan de werkgever diende toe te komen. Meer bepaald vroeg hij om in de welzijnswet op te nemen dat indien in ondernemingen met 20 werknemers of meer de werknemersvertegenwoordigers in het comité voor preventie en bescherming op het werk, of bij ontstentenis hiervan, de vakbondsafvaardiging, of, bij ontstentenis, de werknemers van de onderneming, vragen om een vertrouwenspersoon aan te wijzen, op deze vraag dient ingegaan te worden.

Dit voorstel werd door het wetsontwerp overgenomen (artikel 15, 3° van het wetsontwerp, nieuw artikel 32 sexies, § 2/1 van de welzijnswet), maar evenwel niet volledig.

Volgens die nieuwe bepaling zou in de welzijnswet voorzien worden dat het geheel van de werknemersvertegenwoordigers binnen het comité voor preventie en bescherming op het werk de aanstelling van een vertrouwenspersoon kunnen opleggen.

Alhoewel dit een verruiming van de initiatiefmogelijkheid is, wordt deze mogelijkheid door deze bepaling niet gegeven aan de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis van comité, noch aan de werknemers van de onderneming, bij ontstentenis van vakbondsafvaardiging, alhoewel dit volgens de memorie van toelichting wel de bedoeling is.

Immers, de artikelen 52 en 53 van de welzijnswet, die voorzien dat de opdrachten van de comités, in de zin van artikel 65 van dezelfde wet, bij gebrek aan comité worden uitgeoefend door de vakbondsafvaardiging en, bij gebrek aan vakbondsafvaardiging, door de werknemers van de onderneming, zijn in dit geval niet van toepassing, aangezien het hier niet gaat om een opdracht van het comité, maar slechts een mogelijkheid voor een deel van de comitéleden.

Volgens de Raad dient daarom expliciet in het nieuw artikel 32 sexies, § 2/1 voorzien te worden dat deze bevoegdheid bij gebrek aan comité overgaat op de vakbondsafvaardiging, en, bij gebrek hieraan, op de werknemers van de onderneming, in toepassing van de procedure van rechtstreekse participatie vastgelegd in artikel 31 bis van het koninklijk besluit van 3 mei 1999.

Advies nr. 1.851

b. Onverenigbaarheden met de functie van vertrouwenspersoon

De Raad constateert dat het ontwerp van wet voorziet dat de vertrouwenspersonen geen werkgevers- of werknemersvertegenwoordiger kunnen zijn in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk en geen deel kunnen uitmaken van de vakbondsafvaardiging of van het leidinggevend personeel.

De memorie van toelichting geeft aan dat deze onverenigbaarheden zouden worden ingevoerd om problemen betreffende de autonomie van de vertrouwenspersoon te vermijden en het vertrouwen in die persoon te versterken. Wat meer bepaald het leidinggevend personeel betreft, is er steeds de angst voor represailles of een gebrek aan neutraliteit van degene die het gezag van de werkgever uitoefent. Die angst leidt ertoe dat de werknemers niet geneigd zullen zijn om een beroep te doen op de vertrouwenspersoon wanneer deze een leidinggevende is en verhindert dan ook dat op efficiënte wijze gebruik wordt gemaakt van de interne informele procedure.

Zoals de Raad reeds in zijn advies nr. 1.808 aangaf, hangt de rol die de vertrouwenspersoon in een onderneming kan spelen af van het vertrouwen dat hij er geniet, zowel van de werkgever als van de werknemers.

Precies daarom heeft hij er in zijn advies nr. 1.808 de nadruk op gelegd dat, onafhankelijk of het initiatief voor de aanstelling van een vertrouwenspersoon uitgaat van de werkgever of de werknemers(vertegenwoordigers), er een akkoord dient te zijn tussen de werkgever en het geheel van de werknemersvertegenwoordigers in het comité over de keuze van de persoon. Het sociaal overleg tussen de werkgever en de werknemers in het comité biedt immers de beste garanties voor het afwegen van de verschillende functies bij de keuze van een vertrouwenspersoon, zodat deze het vertrouwen van iedereen zou kunnen hebben. Ontbreekt een akkoord in eerste instantie, dan zal de werkgever het advies vragen van de met het toezicht belaste ambtenaar om een consensus in de onderneming te vinden, alhoewel de definitieve beslissing over de keuze dan bij de werkgever berust. Deze procedure is nu reeds opgenomen in artikel 32 sexies, § 2 van de welzijnswet.

Evenwel is de Raad van oordeel dat er een bijkomende garantie in de welzijnswet zou kunnen opgenomen worden om ervoor te zorgen dat een vertrouwenspersoon, zodra hij is aangesteld, ook werkelijk het vertrouwen van de werknemers behoudt.

Advies nr. 1.851

Op dit ogenblik voorziet de welzijnswet in zijn artikel 32 sexies, § 2, tweede lid, dat een werkgever een vertrouwenspersoon uit zijn functie kan verwijderen na voorafgaand akkoord van alle werknemersvertegenwoordigers in het comité.

Volgens de Raad is deze procedure misschien minder geschikt indien een leidinggevende de functie van vertrouwenspersoon uitoefent en er problemen met zijn functioneren als vertrouwenspersoon zouden zijn, aangezien het de werkgever is die deze procedure dient op te starten.

Daarom stelt de Raad voor om deze bepaling aan te passen, zodat het initiatief voor de verwijdering uit zijn functie van een vertrouwenspersoon eveneens door de werknemersvertegenwoordigers kan opgestart worden. Dit naar analogie van het bestaande mechanisme (cfr. art. 34, Titel II, Hoofdstuk II van de codex welzijn) waarbij een preventieadviseur van een externe dienst op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers in het comité wordt vervangen. Hierbij zou de toepassing van dezelfde cascade-regeling zoals voor de aanstelling van een vertrouwenspersoon dienen voorzien te worden. Evenzeer zou er in dat geval een akkoord dienen te zijn tussen de werkgever en de werknemers(vertegenwoordigers) over de verwijdering uit de functie van de vertrouwenspersoon.

In de mate dat er een onverenigbaarheid wordt ingevoerd tussen de functie van de vertrouwenspersoon en de rol van leidinggevende of van werknemersvertegenwoordiger is de Raad van oordeel dat er een overgangsregeling moet worden ingevoerd zodat de vertrouwenspersonen die momenteel in functie zijn hun mandaat verder kunnen uitvoeren, onverminderd de bepalingen inzake de afzettingsprocedure.

6. Bewarende maatregelen

De Raad merkt op dat het wetsontwerp aan de werkgever de verplichting oplegt, wanneer de ernst van de feiten het vereist, om de nodige bewarende maatregelen te treffen. Het wetsontwerp voorziet dat hij dit dient te doen op basis van de voorstellen van de preventieadviseur terzake (artikel 16 van het wetsontwerp; nieuw artikel 32 septies, eerste lid van de welzijnswet).

Advies nr. 1.851

De Raad onderschrijft dat het wetsontwerp voorziet dat de preventieadviseur wanneer de ernst van de feiten het vereist, voorstellen voor voorlopige maatregelen dient te doen.

De Raad is echter van oordeel dat de werkgever, wanneer de ernst van de feiten het vereist, voorlopige maatregelen dient te treffen zonder het advies van de preventieadviseur af te wachten.

7. Forfaitaire vergoeding

De Raad constateert dat het ontwerp van wet tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft, in artikel 2 bepaalt dat in artikel 32 decies van de wet van 4 augustus 1996 een paragraaf 1/1 wordt ingevoegd.

Die bepaling (hierna "voorgestelde regeling" genoemd) luidt als volgt:

"Al wie een belang kan aantonen kan voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding instellen.

Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door hem geleden schade. In laatstgenoemd geval moet het slachtoffer de omvang van deze schade bewijzen."

De opstellers van het ontwerp willen slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk hiermee meer de mogelijkheid geven om een effectieve vergoeding voor de geleden schade te bekomen.

Advies nr. 1.851

Evenzo wil men een oplossing bieden voor het feit dat de bepalingen van de Antidiscriminatiewetten vandaag niet van toepassing zijn op intimidatie in de arbeidsbetrekkingen[1]. De wetgever was tot nu immers van mening dat de wet van 4 augustus 1996 in een gedetailleerder uitgewerkt apparaat voorziet om een antwoord te bieden op feiten van pesterijen en geweld op de werkvloer, inclusief een preventief luik en gedetailleerde procedures. De wetgever gaf er dan ook de voorkeur aan dat de wet van 4 augustus 1996 steeds en uitsluitend van toepassing zou zijn ten aanzien van slachtoffers die onder het toepassingsgebied van deze wet vallen. Bijgevolg kan het slachtoffer van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, die verband houden met een discriminatiecriterium, niet de forfaitaire vergoeding vorderen waarin de antidiscriminatiewetten voorzien.

De voorgestelde regeling biedt slachtoffers van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk nu wel de mogelijkheid om een forfaitaire schadevergoeding te vorderen. Deze slachtoffers zullen hun schade dus gemakkelijker vergoed kunnen krijgen.

Hoewel de voorgestelde regeling op het eerste zicht gelijkaardig lijkt aan het systeem van de Antidiscriminatiewetten zijn er belangrijke verschilpunten :

- De bescherming die in de Antidiscriminatiewetten is voorzien, beperkt zich tot « discriminatie » op grond van de door die wetten beschermde criteria, terwijl de voorgestelde regeling betrekking heeft op alle feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, ongeacht of deze verband houden met een beschermd criterium.

- In het systeem van de Antidiscriminatiewetten is het slachtoffer van discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen altijd een werknemer, terwijl het slachtoffer in de voorgestelde regeling een werknemer, de werkgever of een derde kan zijn. Derden zijn personen die geen werknemer zijn van de onderneming, maar die in contact treden met de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

- In het systeem van de Antidiscriminatiewetten kan de werknemer die slachtoffer is van discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen alleen een vordering instellen tegen zijn werkgever, terwijl het slachtoffer in de voorgestelde regeling een vordering moet instellen tegen de dader. Dit kan, anders dan in de Antidiscriminatiewet, zowel een collega-werknemer, als de werkgever of een derde zijn.

---

[1] Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie; Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen; Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.

Advies nr. 1.851

- In de Antidiscriminatiewetten bedraagt de forfaitaire schadevergoeding 6 maanden brutoloon wanneer de discriminatie plaatsvindt in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Deze vergoeding dekt zowel de materiële als de morele schade. Wanneer de materiële schade die voortvloeit uit de discriminatie echter kan worden hersteld, dekt de schadevergoeding enkel nog de morele schade en wordt deze teruggebracht tot 1.300 euro of 650 euro.

- In de Antidiscriminatiewetten wordt de forfaitaire schadevergoeding van 6 maanden brutoloon teruggebracht naar 3 maanden wanneer de werkgever aantoont dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn.

- In de Antidiscriminatiewetten bedraagt de forfaitaire schadevergoeding 650 euro wanneer de discriminatie plaatsvindt buiten het kader van de arbeidsbetrekkingen (en buiten het kader van de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid). Deze vergoeding dekt enkel de morele schade. Het bedrag wordt verhoogd tot 1.300 euro indien de dader niet kan aantonen dat de betwiste ongunstige of nadelige behandeling ook op niet-discriminerende gronden getroffen zou zijn of omwille van andere omstandigheden, zoals de bijzondere ernst van de geleden morele schade.

De Raad onderstreept het bijzonder karakter van de voorgestelde regeling, zowel in de relatie tussen werknemer en werkgever als in de relatie tussen werknemers onderling en ten aanzien van derden. Buiten de forfaitaire schadevergoeding die voorzien is in de Antidiscriminatiewetten, is een dergelijke vergoeding (gelijk aan verschillende maanden brutoloon) volgens de huidige stand van het arbeidsrecht altijd gekoppeld aan een onrechtmatig ontslag of de schending van een ontslagbescherming. Hiermee rekening houdend en aangezien de Raad begrepen heeft dat de voorgestelde regeling nog voor aanpassing vatbaar is, wenst hij een aantal opmerkingen en bezorgdheden te formuleren :

a. Met betrekking tot de weerslag van de toepassing van de forfaitaire vergoeding in de ondernemingen vraagt de Raad zich af welke gevolgen de invoering van de forfaitaire vergoeding zou kunnen hebben in het kader van de informele procedure. Hij vreest immers dat de personen aan wie de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ten laste worden gelegd niet zullen vertellen wat er echt is gebeurd, als ze weten dat hun verklaringen tegen hen kunnen worden gebruikt om aan het slachtoffer een forfaitaire vergoeding toe te kennen.

b. De Raad stelt vast dat feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag ook buiten het werk kunnen plaatsvinden. De voorgestelde regeling vergroot in dat kader het onderscheid tussen slachtoffers en daders van geweld, pesterijen of seksueel ongewenst gedrag naargelang deze feiten al dan niet arbeidsgerelateerd zijn of al dan niet veroorzaakt zijn door de werksituatie.

c. De Raad stelt vast dat de voorgestelde regeling een zeer ruime toepassingsgebied heeft, zowel wat betreft de persoon van het slachtoffer (degene die een forfaitaire schadevergoeding kan vorderen) als de persoon van de dader (degene van wie de forfaitaire schadevergoeding kan worden gevorderd). Volgens de memorie van toelichting is het uitdrukkelijk de bedoeling van de opstellers van het ontwerp dat niet alleen een werknemer, maar ook een werkgever of een derde een vordering tot betaling van een forfaitaire schadevergoeding zou kunnen instellen. Evenzo kunnen de daders van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk – die een forfaitaire schadevergoeding verschuldigd zijn – zowel werknemer, werkgever als derde zijn. De Raad stelt zich de vraag of een dergelijk toepassingsgebied wel opportuun is.

d. De Raad merkt op dat het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding (zes maanden brutoloon) in sommige gevallen te hoog kan zijn. Hij vraagt zich af of dit altijd in verhouding staat tot de materiële en morele schade die in het merendeel van de gevallen van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag wordt geleden. Daarbij moet er rekening mee worden gehouden dat de forfaitaire vergoeding het minimum wordt en dat slachtoffers die meer omvangrijke schade kunnen aantonen er voor zullen kiezen om een vergoeding te vorderen van de effectief geleden schade.

e. De voorgestelde regeling geeft geen verdere verduidelijkingen over het brutoloon dat als basis zal dienen voor de berekening van de vergoeding. De Raad vraagt zich af of het loon van het slachtoffer of dat van de dader als basis moet dienen en of dit een voldoende graadmeter kan zijn om de materiële en morele schade in het merendeel van de gevallen te benaderen. De Raad gaat ervan uit dat het de bedoeling is om het loon van het slachtoffer en niet dat van de dader als basis voor de berekening van de vergoeding te laten dienen, gezien het slachtoffer over de gegevens dient te beschikken om zijn vordering te begroten. Bovendien stelt zich de vraag hoe dit moet gebeuren als het slachtoffer geen loontrekkende is.

f. De Raad stelt zich de vraag of de analogie met het systeem zoals voorzien in de Antidiscriminatiewetten niet verder moet worden doorgetrokken dan nu het geval is, met name op het vlak van het toepassingsgebied van de regeling en de hoogte van het bedrag.

Advies nr. 1.851

g. De voorgestelde regeling bepaalt niet wat er moet gebeuren wanneer de feiten door meerdere daders zijn gepleegd.

h. De Raad vraagt dat onderzocht zou worden of een anticumulatiebepaling ten aanzien van de vergoeding bepaald in artikel 32 tredecies van de Wet van 4 augustus 1996 of bepaald in andere wetgeving nodig en wenselijk is.

Gezien de voorafgaande opmerkingen meent de Raad dat de manier waarop dit aparte stelsel van schadevergoeding is opgebouwd tot perverse effecten kan leiden.

8. Kosten en tariefregeling

De Raad heeft met grote belangstelling kennis genomen van het feit dat de minister van Werk haar bestuur heeft gevraagd om een passende tariefregeling uit te werken, rekening houdend met de opdrachten van de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk en met de vereiste bekwaamheden.

De externe diensten voor preventie en bescherming op het werk hebben een belangrijke rol te vervullen bij de ondersteuning van de ondernemingen in hun preventiebeleid. De ondernemingen en de werknemers zijn de klanten en de directe bestemmelingen van die diensten. De Raad vindt bijgevolg dat het aan de sociale partners toekomt om het initiatief te nemen voor de werkzaamheden met het oog op de invoering van die tariefregeling, en daartoe concrete voorstellen te doen.

Volgens de Raad zal in de tariefregeling een evenwicht moeten worden gevonden tussen eensdeels een zekere mate van solidarisering van de kosten en anderdeels een zekere verantwoordelijkheidszin van de ondernemingen.

De Raad ziet zich verplicht melding te maken van de bijzondere moeilijkheden die de ZKO's en de KMO's in deze problematiek ondervinden. Hoe kleiner de onderneming, hoe meer zij moet kunnen rekenen op een eenvoudig, pasklaar product, dat tegen een redelijke prijs wordt aangeboden. Met die realiteit moet volgens hem rekening worden gehouden in de tariefregeling.

Ten slotte moeten de nieuwe bepalingen van de welzijnswet en de tariefregeling op dezelfde datum in werking treden, om te vermijden dat de nieuwe regelgeving buitensporige kosten meebrengt voor sommige ondernemingen.

Advies nr. 1.851

9. Overgangstermijn

De Raad vraagt om een redelijke overgangstermijn te hanteren voor de inwerkingtreding van de nieuwe wetgevende bepalingen.

Advies nr. 1.851

CNT
Conseil National du Travail

A V I S N° 1.851

Séance du mardi 28 mai 2013

Prévention de la charge psychosociale (dont le harcèlement moral ou sexuel au travail) – Suivi de l'avis n° 1.808

x x x

2.502/1-1

Av. de la Joyeuse Entrée, 17-21 - 1040 Bruxelles
Tel: 02 233 88 11 - Fax: 02 233 88 59 - E-mail: greffe@cnt-nar.be - Website: www.cnt-nar.be

A V I S N° 1.851

Objet : Prévention de la charge psychosociale (dont le harcèlement moral ou sexuel au travail) – Suivi de l'avis n° 1.808

Par lettre du 22 février 2013, madame M. De Coninck, ministre de l'Emploi, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur deux projets de lois relatifs à l'objet susmentionné, à savoir :

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

- Un projet de loi modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.

L'examen de cette demande d'avis a été confié à la commission des relations individuelles du travail.

Sur rapport de cette commission, le Conseil a émis, le 28 mai 2013, l'avis unanime suivant.

x x x

AVIS DU CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

I. SAISINE

Par lettre du 22 février 2013, madame M. De CONINCK, ministre de l'Emploi, a demandé l'avis du Conseil national du Travail sur deux projets de lois à savoir :

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

- Un projet de loi modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.

Dans son courrier, la ministre a indiqué que l'objectif de ces projets de lois est d'améliorer la législation actuelle en mettant l'accent sur la prévention des risques psychosociaux et d'adapter les procédures judiciaires afin de les rendre plus efficaces.

Le Conseil a émis, le 17 juillet 2012, l'avis n° 1.808 dans le cadre d'une évaluation de la réglementation actuelle en la matière et il a demandé d'effectuer un certain nombre d'adaptations à la législation. La ministre a, en conséquence, invité le Conseil à émettre un avis sur les dispositions des projets de loi qui s'écartent de l'avis du Conseil et sur les éléments des projets qui n'ont pas été traités dans l'avis.

La ministre de l'Emploi a demandé au Conseil de rendre un avis dans un délai de deux mois.

Avis n° 1.851

II. POSITION DU CONSEIL

A. Considérations préalables

1. Portée et objet du présent avis

Le Conseil a consacré un examen attentif aux projets de loi qui lui ont été soumis pour avis, à savoir :

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

- Un projet de loi modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires.

Il tient à remercier l'administration et le cabinet de la ministre de l'Emploi pour l'étroite et excellente collaboration mise en place dans le cadre de l'examen des textes transmis pour avis.

Il relève que sur un certain nombre de points, les modalités pratiques du nouveau dispositif légal seront mises en œuvre par arrêté royal. Il demande en conséquence à pouvoir être consulté sur le projet d'arrêté royal relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail qui viendra exécuter les nouvelles dispositions légales.

Le Conseil tient d'emblée à indiquer que les organisations représentées en son sein ne sont pas parvenues à fournir une appréciation commune sur l'ensemble de la nouvelle législation proposée.

Le Conseil entend toutefois, dans le présent avis, faire part d'un certain nombre de remarques communes, qui ont trait à certains points particuliers de la législation proposée.

Le Conseil demande que ces remarques, qui figurent au point B ci-après, soient prises en compte afin d'améliorer les projets de textes qui seront transmis très prochainement au Parlement.

2. Approche pragmatique et volontariste

Le Conseil tient ici à rappeler l'importance qu'il a toujours accordée, parallèlement à l'approche législative et réglementaire, à une approche pragmatique et volontariste fondée sur le dialogue interne à l'entreprise et sur des outils concrets pour prévenir la charge psychosociale et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette approche devrait en particulier, comme cela a été expliqué par le Conseil dans son avis n° 1.808 précité, permettre de mener une politique de prévention qui englobe et fasse le lien entre les politiques de prévention dans le cadre de la loi sur le bien-être et la gestion des ressources humaines.

3. Des entreprises proactives

Le Conseil signale qu'un certain nombre d'entreprises ont déjà développé une bonne politique, axée sur la prévention des risques psychosociaux au sens large. Il part du principe que ces entreprises ne devront pas à nouveau suivre de manière formelle les différentes étapes.

B. Remarques particulières

1. Définition des risques psychosociaux au travail

Le Conseil constate que le projet de loi modifie l'intitulé du chapitre V bis, qui auparavant contenait uniquement les dispositions concernant spécifiquement la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Il y est dorénavant question de la prévention de tous les risques psychosociaux au travail, dont le risque de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Conformément aux recommandations qui ont été adoptées en séance plénière de la Chambre le 20 juillet 2011, l'article 7 du projet de loi définit la notion de risques psychosociaux.

Avis n° 1.851

L'article 7 du projet de loi insère dans la loi sur le bien-être un article 32/1, rédigé comme suit :

« Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage physique ou psychique suite à l'exposition à une organisation du travail dont les conditions de travail, le contenu de travail ou les relations interpersonnelles au travail comportent objectivement un danger. »

Le Conseil est d'avis que cette définition est trop large, ce qui fait que tous les problèmes possibles en matière de bien-être, comme, par exemple, le risque de dommage physique en raison d'un travail répétitif, de risques chimiques, du soulèvement de charges ou de l'absence de dispositifs de sécurité, relèvent de la notion de risques psychosociaux. Il s'agit en effet dans ces cas de la probabilité de subir un dommage physique suite à l'exposition aux conditions de travail qui comportent objectivement un danger.

Le Conseil attire l'attention sur les conséquences très importantes de cette définition trop large dans la pratique. L'article 9 du projet de loi, qui insère un article 32/2 dans la loi sur le bien-être, prévoit qu'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux peut dorénavant avoir recours à deux types de procédures à prévoir par l'employeur. L'intervention psychosociale informelle consiste en la possibilité, pour le travailleur, de demander l'intervention du conseiller en prévention aspects psychosociaux ou de la personne de confiance afin de rechercher une solution par la voie informelle. L'intervention psychosociale formelle consiste en la possibilité, pour le travailleur, de demander l'intervention du conseiller en prévention aspects psychosociaux afin de lui demander de rendre un avis d'expert sur sa situation de travail spécifique dans laquelle il estime qu'un danger est présent.

La législation actuelle ne prévoit l'intervention du conseiller en prévention risques psychosociaux ou de la personne de confiance que dans le cas où un travailleur considère être victime de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel (article 32 nonies de la loi sur le bien-être). Le projet de loi élargit dorénavant l'intervention de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aux cas de dommage supposé découlant de tous les risques psychosociaux.

Avis n° 1.851

La définition large de ce que l'on entend par « risques psychosociaux » permettrait à un travailleur individuel, dans la pratique, d'avoir recours, à présent aussi de sa propre initiative, directement et sans aucune restriction, à une procédure pour tous les problèmes en matière de bien-être et de demander ainsi l'intervention de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux, alors qu'actuellement, l'approche de la problématique collective du bien-être est réglée au niveau de l'entreprise, le cas échéant avec l'intervention des organes de concertation compétents.

Bien que le Conseil trouve positif que la modification législative vise à travailler à la prévention de plaintes et problèmes psychosociaux qui, le cas échéant, ne s'inscrivent pas dans le cadre d'un scénario victime-auteur, il estime qu'il est indiqué de limiter cet élargissement.

Premièrement, il faut remplacer dans la définition des risques psychosociaux au travail « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage physique ou psychique » par « la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique ».

Deuxièmement, le Conseil note qu'il est indiqué dans la définition des risques psychosociaux que l'organisation du travail est à la base de tous les problèmes en matière de charge psychosociale. Contrairement à ce qui figure dans la définition, les conditions de travail, le contenu du travail et les relations interpersonnelles ne sont pas des éléments secondaires de l'organisation du travail.

Troisièmement, le Conseil ajoute que l'exposition à des facteurs relatifs aux conditions de vie au travail peut également entraîner de la charge psychosociale dans le chef des travailleurs.

Enfin, les situations visées par la définition doivent se limiter aux situations sur lesquelles l'employeur peut avoir un impact.

Au vu de ce qui précède, le Conseil est par conséquent d'avis que la définition des risques psychosociaux doit être limitée à : « la probabilité, dans le chef d'un travailleur, de subir un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des facteurs relatifs à l'organisation du travail, aux conditions de travail, au contenu du travail, aux conditions de vie au travail et/ou aux relations interpersonnelles au travail, sur lesquels l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger. »

Avis n° 1.851

2. Procédure d'intervention psychosociale

Le Conseil a pris note du contenu du nouvel article 32/2 §2, alinéa 3, tel que proposé dans le projet de loi précité complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cet article prévoit que l'employeur met en place une procédure directement accessible au travailleur, procédure lui permettant de demander une intervention psychosociale informelle ou formelle lorsqu'il estime subir un dommage du fait de l'exposition à un ou plusieurs risques psychosociaux.

L'article 32/2, § 4 prévoit que les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures peuvent être déterminées par arrêté royal (alinéa 1) ainsi que par CCT rendue obligatoire par arrêté royal, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (alinéa 2).

Le Conseil relève toutefois que l'article 32/2, § 4 manque de clarté quant à l'articulation entre les dispositions pouvant être prises par arrêté royal, par CCT conclues au niveau du CNT ou des secteurs ou au niveau des entreprises. Il demande que ce point soit précisé dans la loi afin de garantir la sécurité juridique des CCT qui seront conclues, en particulier au regard des règles relatives à la hiérarchie des normes.

En vue d'une simplification administrative, le Conseil plaide pour que les procédures en question puissent être réglées selon un système de cascade. Ces procédures ne seraient réglées au niveau de l'entreprise qu'à défaut d'une CCT conclue au niveau du secteur ou du Conseil national du Travail qui règle ces matières.

3. Introduction d'un mécanisme par lequel la priorité est donnée à la concertation sociale au niveau de l'entreprise

Le Conseil a pris connaissance du fait que l'article 9 du projet de loi prévoit qu'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux peut dorénavant avoir recours à deux types de procédures, à savoir l'intervention psychosociale informelle et l'intervention psychosociale formelle. Si le travailleur estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, il s'agit d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel.

Avis n° 1.851

En vertu des dispositions légales existantes, les entreprises ne sont obligées d'établir des procédures que pour les cas de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Comme susmentionné, le Conseil pense qu'il est utile que les travailleurs puissent également avoir accès à une intervention pour les autres problématiques psychosociales, en dehors des situations de violence ou de harcèlement moral ou sexuel, pour autant que l'on définisse suffisamment les conditions auxquelles ils y ont accès, à savoir ce que l'on entend par un dommage découlant de risques psychosociaux.

En effet, il ressort de l'évaluation de la législation actuelle que les travailleurs ont tendance à utiliser les procédures prévues pour des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail pour des plaintes qui ne concernent pas de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Toutefois, le Conseil est d'avis que la législation devrait prévoir un mécanisme faisant en sorte que ces plaintes soient d'abord traitées par le biais d'une concertation au niveau de l'entreprise.

En premier lieu, cela vaut pour les plaintes qui sont de nature collective. Si rien ne se passe au niveau collectif pour ces plaintes, il y a en effet un risque d'augmentation du nombre de demandes d'intervention. Il faut également tenir compte du fait que les sensibilités d'un individu en ce qui concerne une matière de nature essentiellement collective et organisationnelle, comme les conditions de travail ou les conditions de vie au travail, doivent toujours être examinées en fonction de ce que l'on peut raisonnablement attendre de la collectivité en termes de capacité de support.

De plus, la philosophie de base de la réglementation belge en matière de bien-être au travail est que les représentants des travailleurs et l'employeur en discutent de manière participative et collective au sein des organes de concertation compétents, s'il y en a dans l'entreprise. On peut difficilement accepter qu'un travailleur individuel demande l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux pour des plaintes de nature collective, sans aucun filtrage ni aucune discussion préalables, notamment sans en informer les organes de concertation présents dans l'entreprise. Il n'est actuellement pas de la compétence de la représentation des travailleurs au comité pour la prévention et la protection au travail de confier une mission d'avis au conseiller en prévention.

Avis n° 1.851

En deuxième lieu, il faut signaler qu'un individu qui a un problème de charge psychosociale doit d'abord utiliser les modes généraux de résolution des problématiques en entreprises. Les procédures spécifiques mentionnées à l'article 32/2, § 2 doivent être perçues comme un complément à ces modes. Les premiers interlocuteurs restent l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les représentants des travailleurs. Cela vaut pour des problèmes purement individuels, mais également pour des problèmes de nature collective dans les entreprises où il n'y a pas d'organes de concertation.

Le Conseil propose dès lors d'élaborer un mécanisme donnant la priorité à la concertation au sein de l'entreprise par le biais des organes de concertation ou d'un dialogue avec l'employeur. Il faut pouvoir filtrer les situations manifestement déraisonnables afin d'éviter des abus de la législation. Cependant, le mécanisme n'empêchera pas un travailleur d'utiliser les procédures prévues à l'article 32/2, § 2 si, lors de la concertation au sein de l'entreprise, l'examen de la problématique n'est pas possible ou n'aboutit pas à une solution satisfaisante.

Le Conseil estime également qu'il conviendrait que les employeurs informent les membres du comité pour la prévention et la protection au travail des aspects collectifs de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

4. Analyse des risques

Le Conseil constate que l'article 9 du projet de loi reprend le principe consistant à prendre des mesures de prévention sur la base d'une analyse des risques afin de réduire les risques professionnels. L'employeur doit prendre, sur la base d'une analyse des risques, les mesures nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Le Conseil souhaite souligner qu'il ne faut pas confondre l'objectif et les moyens en matière de prévention des risques psychosociaux. La réalisation d'une analyse des risques ne peut pas être un but en soi. Cette analyse n'est qu'un instrument pour atteindre des mesures de prévention appropriées. La prise de ces mesures de prévention constitue le véritable objectif final. Si l'obligation de réaliser une analyse des risques est considérée comme un but en soi, on y investira beaucoup d'énergie, de temps et d'argent, sans garantie que la réalisation de l'analyse des risques aboutira effectivement à la prise de mesures de prévention.

Avis n° 1.851

Selon le Conseil, il faut également tenir compte des initiatives d'entreprises qui prennent des mesures au niveau, par exemple, de la communication, de la formation, de l'accompagnement, des conditions de travail, de l'environnement de travail, etc. en vue de lutter contre les risques psychosociaux et de les limiter, sans faire une analyse des risques classique.

Dans le cadre de cette obligation de réaliser une analyse des risques, le Conseil estime qu'en ce qui concerne les PME, il faut réfléchir au contenu à donner à cette obligation, vu leur situation spécifique et les gros efforts qu'elles doivent fournir pour (faire) effectuer une analyse des risques.

Enfin, le Conseil est d'avis que la distinction terminologique entre l'analyse des risques générale et particulière est source de confusion. Il est par conséquent préférable, pour la clarté du texte, de supprimer cette distinction.

5. La personne de confiance

Le Conseil constate que le projet de loi précité complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs apporte plusieurs modifications, dans cette dernière loi, en ce qui concerne la fonction de la personne de confiance. Ces modifications concernent d'une part, l'augmentation des possibilités de choix des personnes pouvant exercer les missions de la personne de confiance ainsi que la possibilité de désigner une personne de confiance et d'autre part, l'introduction de différentes incompatibilités entre les fonctions.

a. La désignation d'une personne de confiance

Le Conseil souhaite en particulier formuler une remarque concernant le principe même de la désignation d'une personne de confiance dans une entreprise ainsi que la procédure de désignation de celle-ci.

Il est à noter que, sur la base de la loi sur le bien-être, la désignation d'une personne de confiance est actuellement une possibilité et pas une obligation (article 32sexies, §2 de la loi sur le bien-être).

Dans son avis n° 1.808, la Conseil a jugé, en réponse à plusieurs propositions de loi qui entendaient modifier cette situation, qu'il n'était pas souhaitable de rendre la désignation d'une personne de confiance obligatoire dans tous les cas mais que cette désignation devait se faire à la demande de l'employeur ou des représentants des travailleurs.

Avis n° 1.851

En effet, dans cet avis, il a estimé que l'initiative ou non de désigner une personne de confiance ne devait plus seulement revenir à l'employeur. Plus précisément, il avait demandé qu'il soit repris dans la loi sur le bien-être que, dans les entreprises comptant 20 travailleurs et plus, une procédure de désignation d'une personne de confiance puisse être activée par les représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, par la délégation syndicale ou, à défaut, par les travailleurs de l'entreprise et, qu'à la suite d'une telle demande, on procède à la désignation d'une personne de confiance.

Cette suggestion a été prise en compte dans le projet de loi (article 15, 3° du projet de loi, nouvel article 32sexies, § 2/1), mais pas dans son intégralité.

En effet, selon cette nouvelle disposition, il serait prévu, dans la loi sur le bien-être, que l'ensemble des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail peuvent imposer la désignation d'une personne de confiance.

Bien que cela constitue un élargissement de la possibilité de prendre l'initiative, cette disposition n'octroie pas cette possibilité, à défaut de comité, aux membres de la délégation syndicale ou, à défaut de délégation syndicale, aux travailleurs de l'entreprise, alors que telle était l'intention aux termes de l'exposé des motifs.

Or, les articles 52 et 53 de la loi du 4 août 1996 qui stipulent que les missions des comités, au sens de l'article 65 de la même loi, sont exercées, à défaut de comité, par la délégation syndicale, et à défaut de délégation syndicale, par les travailleurs de l'entreprise ne sont pas applicables dans la présente situation. En effet, il ne s'agit pas ici d'une mission du comité mais d'une possibilité offerte à une partie des membres du comité.

Dès lors, le Conseil est d'avis qu'il y aurait donc lieu de prévoir explicitement dans le nouvel article 32sexies, §2/1 que, à défaut de comité, cette possibilité peut être exercée par la délégation syndicale et, à défaut de délégation syndicale, par les travailleurs de l'entreprise, en application de la procédure de participation directe prévue à l'article 31 bis de l'arrêté royal du 3 mai 1999.

Avis n° 1.851

b. Incompatibilités avec la fonction de personne de confiance

Le Conseil constate que le projet de loi précité prévoit que les personnes de confiance ne peuvent plus être délégué de l'employeur ou délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail et qu'elles ne peuvent plus faire partie de la délégation syndicale ou du personnel de direction.

L'exposé des motifs explique l'introduction de ces incompatibilités par la volonté de prévenir les problèmes relatifs à l'autonomie de la personne de confiance et de renforcer la confiance dans cette personne. Plus particulièrement concernant les membres du personnel de direction, il existe toujours une certaine crainte de représailles ou d'un manque de neutralité de celui qui exerce l'autorité de l'employeur. Ces craintes aboutissent à ce que les travailleurs ne soient pas enclins à faire appel à la personne de confiance lorsqu'il s'agit d'un membre du personnel de direction et empêchent ainsi un usage efficace de la procédure interne informelle.

Comme le Conseil l'a précisé dans son avis n°1.808, le rôle qu'une personne de confiance peut jouer dans l'entreprise dépend de la confiance dont elle bénéficie de la part tant de l'employeur que des travailleurs.

C'est pour cette raison qu'il a mis l'accent, dans son avis n° 1.808, sur le fait, qu'indépendamment du fait que l'initiative pour la désignation de la personne de confiance émane de l'employeur ou des travailleurs (représentants), il faut un accord entre l'employeur et l'ensemble des représentants des travailleurs au sein du comité sur le choix de la personne. La concertation sociale entre l'employeur et les travailleurs au sein du comité offre en effet la meilleure garantie pour la prise en considération des différentes fonctions dans le choix d'une personne de confiance, de cette façon celle-ci pourra bénéficier de la confiance de tout le monde. Si aucun accord n'est obtenu en première instance, l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance sera demandé par l'employeur afin de trouver un consensus au sein de l'entreprise, bien que la décision définitive sur le choix de la personne soit prise par l'employeur. Cette procédure est actuellement reprise à l'article 32 sexies, § 2, de la loi sur le bien-être.

Néanmoins, le Conseil est d'avis qu'une garantie complémentaire pourrait être reprise dans la loi sur le bien-être afin de s'assurer que la personne conserve vraiment la confiance des travailleurs une fois désignée.

Avis n° 1.851

Actuellement, la loi sur le bien-être prévoit, dans son article 32 sexies, § 2, deuxième alinéa, que l'employeur écarte la personne de confiance de sa fonction après l'accord préalable de l'ensemble des membres représentants les travailleurs au sein du comité.

Le Conseil estime que cette procédure peut sembler moins adaptée lorsqu'un membre du personnel de direction exerce la fonction de personne de confiance et que des problèmes apparaissent dans le cadre de l'exercice de cette fonction, étant donné qu'il revient à l'employeur de prendre l'initiative de cette procédure.

Dès lors, le Conseil suggère d'adapter cette disposition afin que l'initiative de la procédure d'écartement de la personne de confiance puisse également être prise par les représentants des travailleurs, et ce, par analogie avec le mécanisme existant (cf. article 34, Titre II, Chapitre II du Code sur le bien-être au travail), par lequel un conseiller en prévention d'un service externe est remplacé à la demande des représentants des travailleurs au sein du comité. L'application de la même cascade que dans le cadre de la désignation de la personne de confiance devrait également être prévue. De même, dans ce cas, un accord doit également intervenir entre l'employeur et les travailleurs (représentants) concernant l'écartement de la fonction de personne de confiance.

Dans la mesure où une incompatibilité est instaurée entre la fonction de personne de confiance et le rôle de dirigeant ou de représentant des travailleurs, le Conseil estime qu'il faut insérer une disposition transitoire, afin que les personnes de confiance qui sont actuellement en fonction puissent continuer à exercer leur mandat, sans préjudice des dispositions concernant la procédure d'écartement.

6. <u>Mesures conservatoires</u>

Le Conseil note que le projet de loi oblige l'employeur, lorsque la gravité des faits l'exige, à prendre les mesures conservatoires nécessaires. Le projet de loi prévoit qu'il doit les prendre sur la base des propositions faites en la matière par le conseiller en prévention (article 16 du projet de loi ; nouvel article 32 septies, premier alinéa de la loi sur le bien-être).

Avis n° 1.851

Le Conseil approuve que le projet de loi prévoie que, lorsque la gravité des faits l'exige, le conseiller en prévention doit faire des propositions de mesures provisoires.

Le Conseil est toutefois d'avis que, lorsque la gravité des faits l'exige, l'employeur doit prendre des mesures provisoires sans attendre l'avis du conseiller en prévention.

7. L'indemnisation forfaitaire

Le Conseil constate que le projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, prévoit, dans son article 2, d'insérer un paragraphe 1/1 dans l'article 32 decies de la loi du 4 août 1996.

Cette disposition (ci-après dénommée « le régime proposé ») est la suivante :

« Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime, soit à un montant forfaitaire correspondant à 6 mois de rémunération brute, soit au dommage réel subi par elle. Dans ce dernier cas, la victime doit prouver l'étendue de ce préjudice. »

Les auteurs du texte entendent ainsi permettre davantage aux victimes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail d'obtenir une réparation effective du dommage subi.

Avis n° 1.851

De même, l'objectif est d'apporter une solution au fait que les dispositions des lois anti-discrimination ne s'appliquent actuellement pas aux cas de harcèlement dans les relations de travail[1]. En effet, jusqu'à présent, le législateur était d'avis que la loi du 4 août 1996 prévoit un dispositif plus élaboré pour apporter une réponse aux faits de harcèlement moral et de violence sur le lieu de travail, y compris un volet préventif et des procédures détaillées. Le législateur a dès lors préféré que la loi du 4 août 1996 s'applique toujours et exclusivement aux victimes relevant du champ d'application de cette loi. Par conséquent, la victime de faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail qui sont liés à un critère de discrimination ne peut pas réclamer l'indemnisation forfaitaire prévue dans les lois anti-discrimination.

Le régime proposé offre désormais aux victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail la possibilité de réclamer une indemnisation forfaitaire. Ces personnes pourront donc obtenir plus facilement réparation du préjudice subi.

Bien que le régime proposé ressemble à première vue au système des lois anti-discrimination, il y a d'importantes différences entre les deux :

- La protection prévue dans les lois anti-discrimination se limite à la « discrimination » sur la base des critères protégés par ces lois, alors que le régime proposé concerne tout fait de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, qu'il soit ou non lié à un critère protégé.

- Dans le système des lois anti-discrimination, la victime d'une discrimination dans le cadre des relations de travail est toujours un travailleur, alors que, dans le régime proposé, la victime peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. Les tiers sont des personnes qui ne sont pas des travailleurs de l'entreprise, mais qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

- Dans le système des lois anti-discrimination, le travailleur qui est victime de discrimination dans le cadre des relations de travail peut uniquement intenter une action contre son employeur, alors que, dans le régime proposé, la victime doit intenter une action contre l'auteur. À la différence de ce qui est prévu dans la loi anti-discrimination, il peut s'agir d'un collègue, de l'employeur ou d'un tiers.

[1] Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ; loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes ; loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie.

Avis n° 1.851

- Dans les lois anti-discrimination, l'indemnité forfaitaire s'élève à six mois de rémunération brute lorsque la discrimination a lieu dans le cadre des relations de travail. Cette indemnité couvre tant le dommage matériel que le dommage moral. Toutefois, lorsque le dommage matériel résultant de la discrimination peut être réparé, l'indemnité ne couvre plus que le dommage moral et est ramenée à 1.300 ou 650 euros.

- Dans les lois anti-discrimination, l'indemnité forfaitaire est ramenée de six à trois mois de rémunération brute si l'employeur démontre que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination.

- Dans les lois anti-discrimination, l'indemnité forfaitaire s'élève à 650 euros lorsque la discrimination a lieu en dehors du cadre des relations de travail (et en dehors du cadre des régimes complémentaires de sécurité sociale). Cette indemnité couvre uniquement le dommage moral. Elle est portée à 1.300 euros si le contrevenant ne peut démontrer que le traitement litigieux défavorable ou désavantageux aurait également été adopté en l'absence de discrimination, ou en raison d'autres circonstances, telles que la gravité du préjudice moral subi.

Le Conseil souligne le caractère particulier du régime proposé, tant dans la relation entre le travailleur et l'employeur que dans la relation entre les travailleurs et vis-à-vis de tiers. En dehors de l'indemnité forfaitaire qui est prévue dans les lois anti-discrimination, une indemnité de ce type (égale à plusieurs mois de rémunération brute) est toujours liée, dans l'état actuel du droit du travail, à un licenciement abusif ou à la violation d'une protection contre le licenciement. En conséquence, et étant donné que le Conseil a compris que le régime proposé pouvait encore être adapté, il souhaite faire valoir un certain nombre de remarques et de préoccupations :

a. En ce qui concerne les répercussions de l'application de l'indemnité forfaitaire au sein des entreprises, le Conseil s'interroge sur les conséquences que l'introduction de l'indemnité forfaitaire pourrait avoir dans le cadre de la procédure informelle. Il craint en effet que les personnes mises en cause dans un cas de comportements de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ne relatent pas la réalité des faits si elles savent que leurs déclarations pourraient être utilisées contre elles pour octroyer une indemnité forfaitaire à la victime.

Avis n° 1.851

b. Le Conseil constate que les faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel peuvent également se produire en dehors du travail. Le régime proposé augmente dans ce cadre la distinction entre victimes et auteurs de violence ou de harcèlement moral ou sexuel selon que ces faits sont ou non liés au travail ou qu'ils sont ou non occasionnés par la situation de travail.

c. Le Conseil constate que le régime proposé a un champ d'application très large, aussi bien en ce qui concerne la personne de la victime (celui qui peut réclamer une indemnité forfaitaire) que la personne de l'auteur (celui auquel l'indemnité forfaitaire peut être réclamée). Selon l'exposé des motifs, les auteurs du projet de loi entendent expressément qu'une action en paiement d'une indemnité forfaitaire puisse être intentée non seulement par un travailleur, mais aussi par un employeur ou un tiers. De même, les auteurs de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail – qui sont redevables d'une indemnité forfaitaire – peuvent être aussi bien un travailleur qu'un employeur ou un tiers. Le Conseil se demande si un tel champ d'application est bien opportun.

d. Le Conseil remarque que le montant de l'indemnité forfaitaire (six mois de rémunération brute) peut être trop élevé dans certains cas. Il se demande s'il est toujours en proportion avec le dommage matériel et moral qui est subi dans la majorité des cas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel. Il faut tenir compte, dans ce cadre, du fait que l'indemnité forfaitaire devient le minimum et que les victimes qui peuvent prouver un dommage plus important choisiront de réclamer l'indemnisation du dommage effectivement subi.

e. Le régime proposé ne donne pas d'autres précisions sur la rémunération brute qui servira de base pour le calcul de l'indemnité. Le Conseil se demande si c'est la rémunération de la victime ou celle de l'auteur qui doit servir de base et s'il s'agit d'un indicateur suffisant pour évaluer le dommage matériel et moral dans la majorité des cas. Le Conseil part du principe que l'objectif est d'utiliser la rémunération de la victime et non celle de l'auteur comme base pour le calcul de l'indemnité, étant donné que la victime doit disposer des données pour chiffrer sa créance. En outre, se pose la question de savoir comment il faut procéder si la victime n'est pas un salarié.

f. Le Conseil se demande s'il ne faut pas étendre davantage qu'à présent l'analogie avec le système prévu dans les lois anti-discrimination, notamment en ce qui concerne le champ d'application du régime et l'importance du montant.

Avis n° 1.851

g. Le régime proposé ne prévoit pas ce qui doit se passer si les faits sont commis par plusieurs auteurs.

h. Le Conseil demande d'examiner si une disposition anti-cumul est nécessaire et souhaitable par rapport à l'indemnité prévue à l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 ou prévue dans une autre législation.

Vu les remarques qui précèdent, le Conseil estime que la manière dont est construit ce système séparé d'indemnisation peut aboutir à des effets pervers.

8. Coût et tarification

Le Conseil a pris note avec grand intérêt de ce que la ministre de l'Emploi a demandé à son administration, en tenant compte des missions des services externes de prévention et de protection au travail ainsi que des qualifications requises, d'élaborer un système approprié de tarification.

Les services externes de prévention et de protection au travail ont un rôle important à jouer pour aider les entreprises dans leur politique de prévention. Les entreprises et les travailleurs sont les clients et les destinataires directs de ces services. Le Conseil estime en conséquence qu'il appartient aux partenaires sociaux d'initier les travaux devant conduire à l'introduction de ce système de tarification et de faire des propositions concrètes à cet effet.

Selon le Conseil, il s'agira de trouver dans le système de tarification la combinaison équilibrée entre d'une part, un certain degré de solidarisation des coûts et d'autre part, un certain niveau de responsabilisation des entreprises.

Il se doit de relayer les difficultés particulières rencontrées par les TPE/PME par rapport à cette problématique. Plus une entreprise est petite, et plus elle doit pouvoir compter sur un produit simple, « clé sur porte », à un prix abordable. Cette réalité doit être prise en compte, selon lui, dans le système de tarification.

Enfin, la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions de la loi sur le bien-être et du système de tarification doit être la même afin d'éviter que la nouvelle réglementation ne conduise à des coûts disproportionnés pour certaines entreprises.

Avis n° 1.851

9. Période transitoire

Le Conseil demande d'appliquer une période transitoire raisonnable avant l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions législatives.

Avis n° 1.851

TEXTE DE BASE	TEXTE DE BASE ADAPTÉ AU PROJET
Chapitre II. - Principes généraux	**Chapitre II.** - Principes généraux
Art. 4.- §1er. 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.	**Art. 4.-** §1er. 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 :	Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :
1° la sécurité du travail ;	1° la sécurité du travail ;
2° la protection de la santé du travailleur au travail ;	2° la protection de la santé du travailleur au travail ;
3° la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ;	**3° les aspects psychosociaux du travail ;**
4° l'ergonomie ;	4° l'ergonomie ;
5° l'hygiène du travail ;	5° l'hygiène du travail ;
6° l'embellissement des lieux de 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° ;	7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6° ;
8° *abrogé.*	8° *abrogé.*
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.	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.	§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.	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.- 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

Les dispositions du chapitre XI s'appliquent également à l'utilisateur.

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 et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et 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.

Chapitre Vbis. - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et s'abstenir de tout usage abusif **des procédures.**

Le Roi peut préciser les obligations des travailleurs et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques.

Chapitre Vbis. - Dispositions spécifiques concernant **la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress,** la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Section 1ère. - Généralités

Sous-section 1ère. - Définition des risques psychosociaux au travail

Art. 32/1.- Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger.

Sous-section 2. - Mesures de prévention

Art. 32/2.- §1er L'employeur identifie les situations qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail et il détermine et en évalue les risques.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

§2. L'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux au travail sont celles définies à l'article 32quater, alinéa 3. Elles sont prises après avis du Comité, à l'exception des procédures.

Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander :

a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32sexies qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, de l'intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation ;

b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1 qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse des risques de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis dont le contenu est spécifié par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du comité conformément à l'article 32 quater, alinéas 4 à 6 et tiennent compte, le cas échéant, des conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

Ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.

§3. Le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1er, refuse l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle visée au §2, alinéa 3, b), lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail tels que définis à l'article 32/1.

Lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle qui ne concerne pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, le conseiller en prévention en informe l'employeur après concertation avec le travailleur afin que l'employeur prenne les mesures collectives nécessaires.

Chez les employeurs où sont présents un Comité ou une délégation syndicale, ces mesures collectives sont prises après concertation avec lesdits organes.

Lorsque l'employeur ne prend pas de mesures collectives dans le délai fixé par le Roi ou si le travailleur considère que ces mesures ne sont pas appropriées à sa situation individuelle, le conseiller en prévention examine la demande et transmet à l'employeur l'avis visé au § 2, alinéa 3, b).

Les dispositions des alinéas 2 à 4 ne portent pas préjudice à l'obligation pour le conseiller en prévention de proposer des mesures à l'employeur, qui peuvent avoir un caractère conservatoire, qui ont pour but de remédier aux risques qui présentent un caractère individuel dans le but de limiter les dommages à l'intégrité physique ou psychique du travailleur qui a introduit la demande.

§4. L'employeur prend les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger.

§5. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures.

Section 1ère. *- Dispositions générale et définition*

Art. 32bis.- Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, §1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, §1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, §1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles le présent chapitre s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées.

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 menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

2° harcèlement moral au travail: plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont 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 et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être

Section 2. - Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Sous-section 1ère. *- Dispositions générales et définition*

Art. 32bis.- Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, §1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, §1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, §1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles **la présente section** s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées.

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 **la présente section** est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail ;

2° harcèlement moral au travail : **ensemble abusif de plusieurs conduites** similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont 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 **la présente section** 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 et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être

liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique ;

liées à l'âge, **l'état civil**, **la naissance**, **la fortune**, la conviction religieuse **ou philosophique**, **la conviction politique**, **la conviction syndicale**, **la langue, l'état de santé actuel ou futur**, un handicap, **une caractéristique physique ou génétique, l'origine sociale**, **la nationalité**, une **prétendue** race, **la couleur de peau, l'ascendance**, l'origine **nationale ou** ethnique, le sexe, l'orientation sexuelle**, l'identité et l'expression de genre** ;

3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

3° harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

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.

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.

Dans la mesure où le harcèlement est lié à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de:

Dans la mesure où le harcèlement ou **la violence au travail sont liés** à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de :

1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

1° la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

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

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

3° la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002.

3° la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail ;

Section 2. *- Mesures de prévention*

Art. 32quater.- §1er. L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum :

1° des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus ;

2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à :

a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

c) l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention ;

d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.

3° les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, §1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

4° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

Sous-section 2. - *Mesures de prévention* ***spécifiques***

Art. 32quater.- (…) L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum :

1° des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus ;

2° des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à :

a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, §1er** et à la personne de confiance **(…)** ;

c) l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;

d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.

3° les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, §1er **(…)** ;

4° les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail ;

5° l'information et la formation des travailleurs ;

6° l'information du comité.

Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2°, qui sont prises après accord du comité.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 5 pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.

§2. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application du présent article. En outre, il peut prendre des mesures spécifiques, afin de tenir compte de situations à risques spécifiques ou nouveaux ou afin de tenir compte de la situation spécifique du travailleur.

Néanmoins, pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les conditions, les modalités et les mesures spécifiques visées à l'alinéa premier peuvent être déterminées par une convention collective de travail, conclue au sein du Conseil national du Travail, rendue obligatoire par arrêté royal.

Art. 32quinquies.- L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, §1er, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de la mesure visée à l'alinéa 1er.

5° l'information et la formation des travailleurs ;

6° l'information du comité.

Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2°, qui sont prises après accord du comité.

Lorsque aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 5 pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.

(…)

(…)

Art. 32quinquies.- L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, §1er, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de la mesure visée à l'alinéa 1er.

Le Roi peut déterminer les limites dans lesquelles les coûts visés à l'alinéa 2 sont à charge de l'employeur.

Art. 32sexies.- §1er. L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le Roi peut déterminer les limites dans lesquelles les coûts visés à l'alinéa 2 sont à charge de l'employeur.

Art. 32sexies.- §1er. L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ne peuvent pas exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé les personnes qui font partie du personnel de direction.

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§2. L'employeur désigne, le cas échéant, une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Il les écarte de leur fonction après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance ou sur son écartement, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Si l'employeur fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, la personne de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§2. L'employeur désigne, le cas échéant, une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité.

Il les écarte de leur fonction :

1° soit à son initiative, après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité ;

2° soit à la demande de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité et avec son accord.

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance ou sur son écartement, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Si l'employeur fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, **au moins une des** personnes de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

La personne de confiance qui fait partie du personnel de l'entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l'employeur, ni délégué du personnel dans le conseil d'entreprise ou le comité pour la prévention et la protection au travail, ni faire partie de la délégation syndicale.

Ne peuvent également pas exercer la fonction de personne de confiance, les personnes qui font partie du personnel de direction.

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

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

§2/2. Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au §2, alinéa 4 à 9, par :

1° le conseiller en prévention visé au §1er ;

2° le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection du travail visé à l'article 33, §1er, alinéa 2 dans les conditions déterminées par le Roi sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention et sauf en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou du Comité.

§2/3. Pour l'application de la présente disposition, on entend par personnel de direction : les personnes chargées de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution, qui ont pouvoir de représenter et d'engager l'employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière.

§3. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

§3. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission.

Art. 32septies.- Lorsque des actes de violence ou 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 ou de harcèlement moral ou sexuel au

Art. 32septies.- §1. Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre.

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, après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée, les fonctionnaires chargés de la surveillance de la présente loi.

Lorsque la gravité des faits l'exige l'employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.

Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l'article 32/2, §2, alinéa 3, b, l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1er, communiquées en application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, c avant que ce dernier lui remette l'avis visé à l'article 32/2, §2, alinéa 3, b.

§2. Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance :

1° lorsque l'employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au §1er ;

2° lorsqu'il constate, après avoir remis son avis, que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées et que :

a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;

b) soit la personne mise en cause est l'employeur ou fait partie du personnel de direction tel que défini à l'article 32sexies, §2/3.

Art. 32octies.- Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants :

1° les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance ;

2° les procédures visées à l'article 32quater, §1er, alinéa 3, 2°.

(…) *déplacé à l'article 32noniesdecies*

(…)

(…)

***Section 3**.- La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*

Art. 32nonies.- Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32quater, §2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

Art. 32decies.- §1er. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre et notamment demander l'octroi de dommages et intérêts.

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement d'une plainte motivée en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendue jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

***Sous-section** 3.- La protection des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail*

Art.32nonies. Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32/2, § 5, s'adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance, **visés à l'article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s'adresser au conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1er pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail.**

Le travailleur visé à l'alinéa 1er peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément au Code pénal social, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution.

Art. 32decies.- §1er. **Sans préjudice de l'application des articles 1724 à 1737 du Code judiciaire relatifs à la médiation,** toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions **de la présente section (…).**

Si le tribunal du travail constate que l'employeur a mis en place une procédure pour le traitement **d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail** en application de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution et que cette procédure peut être appliquée légalement, le tribunal peut, lorsque le travailleur s'est adressé à lui directement, ordonner à ce travailleur d'appliquer la procédure précitée. Dans ce cas, l'examen de la cause est suspendu jusqu'à ce que cette procédure soit achevée.

§1er/1. Toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une procédure devant le tribunal du travail pour demander des dommages et intérêts.

En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou

sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° Soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage ;

2° Soit à un montant forfaitaire correspondant à 3 mois de la rémunération brute. Le montant s'élève à 6 mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations ;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime ;

c) en raison de la gravité des faits.

Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2° ne peut pas être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, §1er qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2° ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze.

§2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

§2. A la demande de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou des organisations et institutions visées à l'article 32duodecies, le président du tribunal du travail constate l'existence de ces faits et en ordonne la cessation **à l'auteur** dans le délai qu'il fixe, même si ces faits sont pénalement réprimés.

L'action visée à l'alinéa 1er est mise à la cause et instruite selon les formes du référé. Elle est introduite par requête contradictoire.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

Lorsque les faits soumis au juge pénal font l'objet d'une action en cessation, il ne peut être statué sur l'action pénale qu'après qu'une décision coulée en force de chose jugée a été rendue relativement à l'action en cessation. La prescription de l'action publique est suspendue pendant la surséance.

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§3. Des mesures provisoires qui ont pour but de faire respecter les dispositions du présent chapitre et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures provisoires visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention ;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

L'action visée à l'alinéa 1er est introduite par requête contradictoire et **(…)** instruite selon les formes du référé.

Il est statué sur l'action nonobstant toute poursuite exercée en raison des mêmes faits devant toute juridiction pénale.

(…)

Dans les cinq jours qui suivent le prononcé de l'ordonnance, le greffier envoie par simple lettre une copie non signée de l'ordonnance à chaque partie et à l'auditeur du travail.

Le président du tribunal du travail peut ordonner la levée de la cessation dès qu'il est prouvé qu'il a été mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le président du tribunal du travail peut prescrire l'affichage de sa décision ou du résumé qu'il en rédige pendant le délai qu'il détermine, le cas échéant aussi bien à l'extérieur qu'à l'intérieur des établissements de l'employeur et ordonner que son jugement ou le résumé qu'il en rédige soit diffusé par la voie de journaux ou de toute autre manière. Le tout se fait aux frais de l'auteur. Ces mesures de publicité ne peuvent être prescrites que si elles sont de nature à contribuer à la cessation de l'acte incriminé ou de ses effets.

§3**.** Des mesures **(…)** qui ont pour but de faire respecter les dispositions **de la présente section** et de ses arrêtés d'exécution peuvent être imposées à l'employeur.

Les mesures **(…)** visées à l'alinéa 1er ont notamment trait :

1° à l'application des mesures de prévention ;

2° aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

	C**es mesures peuvent être provisoires.**
L'action relative aux mesures provisoires est introduite par requête contradictoire et est soumise au président du tribunal du travail afin qu'il soit statué selon les formes et dans les délais de la procédure en référé.	**L'action relative à ces mesures est soumise aux mêmes règles de procédures que celles visées au §2, alinéas 2 à 4.**
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 ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.	**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 ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail incombe à la partie défenderesse.
L'alinéa 1er 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.	L'alinéa 1er 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.- Pour la défense des droits des personnes à qui le présent chapitre est d'application, peuvent tester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu :	**Art. 32duodecies.-** Pour la défense des droits des personnes à qui **la présente section** est d'application, peuvent **ester** en justice dans tous les litiges auxquels l'application de **la présente section** 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 ;	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 ;	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 ;	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 ou de	4° **les fondations et les associations sans but lucratif, visés par la loi du 27 juin 1921 sur les associations sans but lucratif, les associations internationales sans but lucratif et les fondations**, 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 ou de harcèlement moral

harcèlement moral ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre ;

5° le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, dans les litiges qui ont trait aux domaines visés à l'article 2, alinéa 1er, 1° et 2°, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ;

6° l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 dans les litiges qui ont trait au sexe.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1er, ne porte pas atteinte au droit de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1er est néanmoins subordonné à l'accord de [la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art. 32tredecies.- §1er. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

ou sexuel ont porté préjudice aux fins statutaires qu'ils se sont donné pour mission de poursuivre.

5° le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, dans les litiges qui ont trait aux domaines visés à l'article 2, alinéa 1er, 1° et 2°, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ;

6° l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 dans les litiges qui ont trait au sexe.

Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1er, ne porte pas atteinte au droit de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Le pouvoir des organisations visées à l'alinéa 1er, est néanmoins subordonné à l'accord de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art.32tredecies.- §1er. **L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au §1er/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.**

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. Ne constitue pas une mesure préjudiciable la mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32septies qui présente un caractère proportionnel et raisonnable.

§1er/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1er :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 ;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction ;

1° le travailleur **qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail** au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur ;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 **dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes :**

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre ;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail ;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction **dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes :**

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre ;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement au travail ;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement ;

e) la procédure interne n'est pas appropriée vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions du présent chapitre ;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au §1er 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 §1er, 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.

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions **de la section 2** du présent chapitre ;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la **demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail**, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1er, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet **de la demande** ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice.

§2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au §1er incombe à l'employeur lorsque **la rupture de la relation de travail ou les mesures** interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt **de la demande d'intervention**, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Cette charge incombe également à l'employeur **lorsque cette rupture ou cette mesure sont 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 §1er, 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 la rupture ou la modification**.

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. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au §3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du §1er ;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au §3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du §1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§5. *Abrogé*

§6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

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 la rupture ou la modification** 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. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au §3, alinéa 1er, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient **avant la rupture ou la modification** et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du §1er ;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au §3, alinéa 1er et que le juge a jugé le licenciement ou **la mesure prise par l'employeur** contraires aux dispositions du §1er.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice.

§5. *Abrogé*

§6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une **demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail** au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32sexies, §1er informe l'employeur, **dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi,** du fait que le travailleur qui a déposé **cette demande** ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la **demande** est **réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée** ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1er et **3**, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte **répondant au prescrit du paragraphe 1er/1, 2° et 3° est réceptionnée par son destinataire.**

Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32duodecies, alinéa 1er, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, le travailleur bénéficie de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie de la protection.

Section 4.- Information et accès aux documents

*Section 3.- **Communication d'informations et** accès aux documents*

Art. 32quaterdecies.- Le plaignant reçoit copie de la plainte motivée.

Art. 32quaterdecies.- Le travailleur qui demande une intervention psychosociale formelle, reçoit une copie de sa demande.

Dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations.

Dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations.

Art. 32quinquiesdecies.- Le conseiller en prévention et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du code pénal.

Art. 32quinquiesdecies. Le conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, §1er** et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

Par dérogation à cette obligation :

1° le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation aux personnes qui y participent ;

3° le conseiller en prévention transmet à l'employeur un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la plainte motivée et dont le contenu est fixé par le Roi ;

Par dérogation à cette obligation **les dispositions suivantes s'appliquent :**

1° **dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle,** le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement **de l'intervention** aux personnes qui y participent ;

2° dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur :

a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, §3, alinéa 2 ;

b) le conseiller en prévention transmet par écrit à l'employeur les risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, §3, alinéa 2 et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, §3, alinéa 5 ;

c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial **de la demande, et** dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur **et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle ;**

d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;

e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit

au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination ;

3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes :

a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32tredecies, §1er/1, 5°;

2° dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, le conseiller en prévention est tenu de communiquer à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés ;

b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés ;

c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au point 2°, c) si la gravité des faits le requière ;

4° le conseiller en prévention fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée de même que la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32septies ;

d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur **qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail** a été introduite de même que la **copie** de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32septies ;

e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c) lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins

que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance 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.

4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, **y compris** les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention **dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle ;**

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration ;

6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange ;

7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

Art. 32sexiesdecies.- Lorsque l'employeur, en application du présent chapitre, envisage de prendre des mesures qui peuvent modifier les conditions de travail du travailleur ou lorsque le travailleur envisage d'introduire une action en justice, l'employeur fournit à ce travailleur une copie des seuls éléments suivants de l'avis du conseiller en prévention :

Art. 32sexiesdecies. L'employeur remet une copie de l'avis visé à l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°, c) uniquement aux personnes suivantes :

1° au travailleur vis-à-vis duquel il envisage de prendre des mesures en application du présent chapitre, qui peuvent modifier ses conditions de travail ;

2° à la personne qui a introduit la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement au travail ou à la personne mise en cause dans cette demande, dans l'hypothèse où elles envisagent d'agir en justice.

a) le compte rendu des faits ;

b) la constatation que, selon le conseiller en prévention, les faits peuvent être considérés ou non comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail et la justification de cette constatation ;

c) le résultat de la tentative de conciliation ;

d) l'analyse de toutes les causes des faits ;

e) les mesures à prendre afin de faire cesser les faits dans le cas individuel ou les recommandations à l'employeur de prendre des mesures individuelles appropriées dans le cadre de la prévention de la charge psychosociale.

S'il l'estime nécessaire en vue de l'application des mesures de prévention, il remet aux membres de la ligne hiérarchique du demandeur les éléments de l'avis nécessaires pour atteindre cet objectif.

La législation relative à la publicité des actes administratifs n'est pas d'application :

1° à la copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'alinéa 1er vis-à-vis de l'employeur qui est une autorité administrative au sens de cette législation ;

2° aux documents du dossier individuel de demande qui sont en possession du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Art. 32septiesdecies.- Par dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, la personne concernée n'a pas accès aux données à caractère personnel et à l'origine de ces données contenues dans les documents suivants :

Art. 32septiesdecies. Par dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, la personne concernée n'a pas accès aux données à caractère personnel et à l'origine de ces données contenues dans les documents suivants :

1° Les notes prises par le conseiller en prévention et visé à l'article 32sexies, § 1er la personne de confiance au cours des entretiens réalisés en dehors de l'examen d'une plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 1°;

2° la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 1er et de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°;

3° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 2 ;

4° le rapport du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32sexiesdecies ;

5° les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leurs sont exclusivement réservées.

Art. 32octiesdecies.- Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.

Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions constatées à l'occasion de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le greffier du Conseil d'État, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre.

1° Les notes prises par le conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, §1er** et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés **dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle,** sous réserve de l'application de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 1° ;

2° **la demande d'intervention psychosociale formelle**, sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 1er et de l'article 32quinquiesdecies, alinéa 2**, 3°, b;**

3° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, § 1er** dans le cadre de l'examen de **la demande d'intervention psychosociale formelle,** sous réserve de l'application de l'article 32quaterdecies, alinéa 2 ;

4° **l'avis** du conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, § 1er**, sous réserve de l'application de l'article **32quinquiesdecies, alinéa 2, 2°, c), d), e) et de l'article 32sexiesdecies;**

5° les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, § 1er** ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leurs sont exclusivement réservées.

Art. 32octiesdecies. Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.

Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions **découlant de l'application du présent chapitre.**

Le greffier du Conseil d'Etat, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigne par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre.

Art. 32noniesdecies.- Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants :

1° les coordonnées du conseiller en prévention **visé à l'article 32sexies, §1er ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions,** et, le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance ;

2° les procédures visées à l'article 32/2, §2, alinéa 3 et 32quater, alinéa3, 2°.

Art. 32vicies.- Le fonctionnaire chargé de la surveillance tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration.

Chapitre VI. - Service de prévention et de protection

Art. 33.- §1er Chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32 en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§2. Si le service interne visé au § 1er ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

§3. Le Roi fixe les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du Service interne de Prévention et de Protection au travail.

Chapitre VI. - Service de prévention et de protection

Art. 33.- §1er Chaque employeur a l'obligation de créer un Service interne de Prévention et de Protection au travail.

A cet effet, chaque employeur dispose d'au moins un conseiller en prévention.

Dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention.

Ce service assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à **32vicies** en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§2. Si le service interne visé au § 1er ne peut pas exécuter lui-même toutes les missions qui lui ont été confiées en vertu de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, l'employeur doit faire appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail.

§3. Le Roi fixe les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du Service interne de Prévention et de Protection au travail.

Chapitre VIII. Le Comité pour la prévention et la protection au travail

Chapitre VIII. - Le Comité pour la prévention et la protection au travail

(…)

Art. 53bis.-Les dispositions des articles 52 et 53 sont également d'application lorsque des missions spécifiques sont uniquement confiées aux membres représentant les travailleurs au sein du Comité en vertu des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, à moins que la loi ou les arrêtés d'exécution le stipule expressément autrement.

(…)

Art. 59.- §1er. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes:

Art. 59.- §1er. Pour être éligibles comme délégués du personnel auprès des comités, les travailleurs doivent, à la date des élections, remplir les conditions suivantes:

1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

1° être âgés de 18 ans au moins. Toutefois, les délégués des jeunes travailleurs doivent avoir atteint l'âge de 16 ans au moins et ne peuvent avoir atteint l'âge de 25 ans;

2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail. Le Roi fixe ce qu'il faut entendre par personnel de direction;

2° ne pas faire partie du personnel de direction, ni avoir la qualité de conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection sur les lieux de travail **ou de personne de confiance**. Le Roi fixe ce qu'il faut entendre par personnel de direction;

(…)

Chapitre X. Recours devant les tribunaux du travail

Chapitre X. - Recours devant les tribunaux du travail

Art. 79.- §1er 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.

Art. 79.- §1er 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.

Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications

Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications

relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

§2. Lorsque les actions visées au §1er concernent des litiges relatifs à l'application du chapitre VIII, les règles de procédures suivantes s'appliquent:

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées ; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressées ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi.

§3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au §1er doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

§2. Lorsque les actions visées au §1er concernent des litiges relatifs à l'application du chapitre VIII, les règles de procédures suivantes s'appliquent:

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer in limine litis, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées ; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressées ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi.

§3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au **§2** doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

BASISTEKST	BASISTEKST AANGEPAST AAN HET ONTWERP
Hoofdstuk II. - Algemene beginselen	**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.	**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:	Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:
1° de arbeidsveiligheid;	1° de arbeidsveiligheid;
2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;	2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;
3° de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;	**3° de psychosociale aspecten van het werk;**
4° de ergonomie;	4° de ergonomie;
5° de arbeidshygiëne;	5° de arbeidshygiëne;
6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;	6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;
7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.	7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°.
8° *opgeheven*	8° *opgeheven*
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.	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.	§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.

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;

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.

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 en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure.

Hoofdstuk Vbis. - Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

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 en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zich onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de **procedures**.

Hoofdstuk Vbis. - Bijzondere bepalingen betreffende **de preventie van psychosociale risico's op het werk waaronder stress,** geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Afdeling 1. – Algemeenheden

Onderafdeling 1. Definitie van psychosociale risico's op het werk

Art. 32/1.- Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.

Onderafdeling 2. Preventiemaatregelen

Art. 32/2.- §1. De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan.

Hij houdt inzonderheid rekening met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress op het werk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§2. De werkgever neemt, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 en voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de nodige preventiemaatregelen om de situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken.

De preventiemaatregelen die minimaal toegepast worden op psychosociale risico's op het werk zijn deze bepaald in artikel 32quater, derde lid. Met uitzondering van de procedures, worden zij vastgesteld na advies van het Comité.

In het kader van de maatregelen bedoeld in het tweede lid stelt de werkgever procedures vast die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer die meent schade te ondervinden in de zin van artikel 32/1, en waardoor deze:

a) een informele psychosociale interventie kan vragen aan de vertrouwenspersoon of aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies die er in bestaat op een informele wijze te zoeken naar een oplossing door middel van gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening;

b) een formele psychosociale interventie kan vragen aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, die er in bestaat aan de werkgever te vragen om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door deze preventieadviseur en die opgenomen zijn in een advies waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning.

Deze procedures worden vastgesteld, na akkoord van het Comité overeenkomstig artikel 32quater, vierde tot zesde lid en houden, in voorkomend geval, rekening met collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard bij koninklijk besluit.

Deze procedures doen geen afbreuk aan de mogelijkheid voor de werknemers om zich

rechtstreeks te wenden tot de werkgever, een lid van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité of de vakbondsafvaardiging met het oog op het bekomen van een interventie van deze personen.

§3. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie bedoeld in §2, derde lid, b), wanneer de toestand die de werknemer beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt zoals gedefinieerd in artikel 32/1.

Wanneer een verzoek tot formele psychosociale interventie die geen betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen, brengt de preventieadviseur de werkgever hiervan, na overleg met de werknemer, op de hoogte opdat deze werkgever de nodige collectieve maatregelen zou treffen.

Bij de werkgevers waar er een Comité is opgericht of een vakbondsafvaardiging aanwezig is, treft de werkgever deze maatregelen na overleg in deze organen.

Indien de werkgever geen collectieve maatregelen treft binnen de termijn bepaald door de Koning of indien de werknemer meent dat deze niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie, onderzoekt de preventieadviseur het verzoek en verstrekt hij aan de werkgever het advies bedoeld in §2, derde lid, b).

De bepalingen van het tweede tot vierde lid doen geen afbreuk aan de verplichting voor de preventieadviseur om aan de werkgever maatregelen, die een bewarend karakter kunnen hebben, voor te stellen die tot doel hebben de risico's die een individueel karakter vertonen te ondervangen met het oog op het beperken van schade aan de fysieke en psychische integriteit van de werknemer die het verzoek heeft ingediend.

§4. De werkgever neemt de geschikte preventiemaatregelen om het gevaar dat voortvloeit uit een specifieke arbeidssituatie uit te schakelen en om de schade die hieruit voortvloeit

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 ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, §1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van dit hoofdstuk op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

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 bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk: meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop **te voorkomen of te beperken, voor zover hij een impact heeft op het gevaar.**

§5. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen en de procedures vaststellen.

Afdeling 2. Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Onderafdeling 1. *Algemene bepalingen 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 ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van **deze afdeling** op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

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 **deze afdeling** van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2° pesterijen op het werk: **een onrechtmatig geheel van meerdere** gelijkaardige of uiteenlopende **gedragingen**, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een

dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming;

andere persoon waarop **deze afdeling** van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, **burgerlijke staat, geboorte, vermogen**, geloof of **levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand**, een handicap, **een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst**, **nationaliteit**, **zogenaamd** ras, **huidskleur**, **afkomst, nationale of** etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, **genderidentiteit en genderexpressie;**

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals die van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking.

Voor zover de pesterijen verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:

Voor zover de pesterijen, **het ongewenst seksueel gedrag of het geweld op het werk verband houden met** godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van:

1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

1° de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

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

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

3° de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten

3° de richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen

aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij de richtlijn 2002/73 van 23 september 2002.

Afdeling 2. – Preventiemaatregelen

Art. 32quater.- §1. De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het te voorkomen.

Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste:

1° materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;

2° de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op:

a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;

d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.

en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.

***Onderafdeling 2. Bijzondere** preventiemaatregelen*

Art. 32quater.- (…) De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.
Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste:

1° materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;

2° de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op:

a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de **preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1** en de vertrouwenspersoon;

c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;

d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.

3° de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, §I bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

4° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

5° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

6° de voorlichting van het comité.

De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.

Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.

§2. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen. Hij kan bovendien bijzondere maatregelen treffen om rekening te houden met specifieke of nieuwe risicosituaties of om rekening te houden met de specifieke toestand van de werknemer.

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

3° de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, §1 bedoelde personen **(…)**;

4° de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

5° de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

6° de voorlichting van het comité.

De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2°, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.

Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.

(…)

(…)

Art. 32quinquies.- De werkgever waakt er over dat de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, §1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.

De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever.

Art. 32sexies.- §1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder

Art. 32quinquies.- De werkgever waakt er over dat de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, §1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.

De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever.

Art. 32sexies.- §1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen de functie van gespecialiseerd preventieadviseur niet uitoefenen.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder

geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

§2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Hij verwijdert hen uit hun functie na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet de vertrouwenspersoon behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.

geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

§2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden ver-tegen-woordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Hij verwijdert hen uit hun functie:

1° hetzij op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité;

2° hetzij op vraag van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité en met zijn akkoord.

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet **ten minste een van de** vertrouwenspersonen behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

De vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers- noch werknemersvertegenwoordiger zijn in de ondernemingsraad of in het comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming, noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen evenmin de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

§2/1. Indien alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité hierom verzoeken, is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bepaald in §2.

§2/2. De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in §2, vierde tot negende lid door:

1° de preventieadviseur vermeld in §1;

2° de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, §1, tweede lid onder de voorwaarden bepaald door de Koning, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, en behalve in geval de betrokkene zelf of het Comité hiermee niet akkoord gaat.

§3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

Art. 32septies.- Wanneer feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet hij 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, [na akkoord van de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend, tot de ambtenaren belast met het toezicht op deze wet.

§2/3. Voor de toepassing van deze bepaling, wordt verstaan onder leidinggevend personeel: de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling, die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.

§3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht.

Art. 32septies.- §1. Wanneer er feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, treft deze geschikte maatregelen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Wanneer de ernst van de feiten het vereist treft de werkgever de nodige bewarende maatregelen.

Indien de werknemer gebruik heeft gemaakt van de procedure bedoeld in artikel 32/2, §2, derde lid, b treft de werkgever deze bewarende maatregelen, in voorkomend geval, op basis van de voorstellen van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, meegedeeld in uitvoering van artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 3°, c vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, §2, derde lid, b heeft verstrekt.

§2. De preventieadviseur psychosociale aspecten is er toe gehouden een beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaren:

1° wanneer de werkgever de nodige bewarende maatregelen bedoeld in §1 niet treft;

2° wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen maatregelen of geen geschikte maatregelen treft en dat:

a) hetzij er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat;

b) hetzij de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel zoals gedefinieerd in artikel 32sexies, §2/3.

Art. 32octies.- In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:

(…) *Verplaatst naar artikel 32noniesdecies*

1° de coördinaten van de preventieadviseur en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

(…)

2° de procedures bedoeld in artikel32quater, §1, derde lid, 2°.

(…)

Afdeling 3.- De bescherming van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

***Onderafdeling** 3.- De bescherming van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk*

Art. 32nonies.- De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon en kan bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, §2.

Art. 32nonies.- De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld in toepassing van artikel 32/2 § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon, **bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1 om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.**

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft.

Art. 32decies.- §1. 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 en kan inzonderheid de toekenning van schadevergoeding vorderen.

Art. 32decies.- §1. **Onverminderd de toepassing van de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk wetboek die betrekking hebben op de bemiddeling,** kan al wie een belang kan aantonen voor het bevoegde rechtscollege een vordering

Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van een met redenen omklede klacht heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

instellen om de naleving van de bepalingen **van deze afdeling** af te dwingen **(…)**.

Indien de arbeidsrechtbank vaststelt dat de werkgever een procedure voor de behandeling van **een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk** heeft opgesteld in uitvoering van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten en zij vaststelt dat deze procedure wettig kan worden toegepast, kan de rechtbank, wanneer de werknemer zich rechtstreeks tot haar richt, aan deze werknemer bevelen de voornoemde procedure toe te passen. In dat geval wordt de behandeling van de zaak opgeschort tot deze procedure is beëindigd.

§1/1. Al wie een belang kan aantonen kan voor de arbeidsrechtbank een vordering tot schadevergoeding instellen.

Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan:

1° Hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;

2° Hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden:

a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;

b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;

c) omwille van de ernst van de feiten.

Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2° kan niet worden toegekend aan andere dan de in artikel 2, §1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.

	Het bruto maandloon van de zelfstandige wordt berekend door het bruto belastbaar beroepsinkomen dat is vermeld op het meest recente aanslagbiljet van de personenbelasting te delen door twaalf.
	Het bruto maandloon dat als basis dient voor de berekening van het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2° mag het bedrag van het loon vermeld in artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat gedeeld wordt door twaalf, niet overschrijden.
§2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan vast van deze feiten en beveelt hij de staking ervan, binnen de door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.	§2. Op verzoek van de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of van de organisaties en instellingen bedoeld in artikel 32duodecies stelt de voorzitter van de arbeidsrechtbank het bestaan vast van deze feiten en beveelt hij **aan de dader** de staking ervan, binnen de door hem vastgestelde termijn, zelfs indien deze feiten onder het strafrecht vallen.
De vordering bedoeld in het eerste lid wordt aanhangig gemaakt en behandeld zoals in kort geding. Zij wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak.	**De vordering bedoeld in het eerste lid wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en behandeld zoals in kort geding.**
Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht.	Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig strafgerecht.
Wanneer een vordering tot staking van bij de strafrechter aanhangig gemaakte feiten ingesteld is, wordt over de strafvervolging pas uitspraak gedaan nadat over de vordering tot staking een in kracht van gewijsde getreden beslissing gewezen is. Tijdens de opschorting is de verjaring van de strafvordering geschorst.	**(…)**
Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.	Binnen vijf dagen na de uitspraak van de beschikking zendt de griffier bij gewone brief een niet ondertekend afschrift van de beschikking aan elke partij en aan de arbeidsauditeur.
De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.	De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan de opheffing van de staking bevelen zodra bewezen is dat een einde is gemaakt aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vonnis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§3. Aan de werkgever kunnen voorlopige maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen van dit hoofdstuk en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.

De in het eerste lid bedoelde voorlopige maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

1° de toepassing van de preventiemaatregelen;

2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De vordering betreffende de voorlopige maatregelen wordt ingeleid bij verzoekschrift op tegenspraak en gebracht voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank opdat er over zou worden beslist in de vormen en binnen de termijnen van de rechtspleging in kort geding.

Art. 32undecies.- Wanneer een persoon die 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.

Art. 32duodecies.- Ter verdediging van de rechten van de personen op wie dit hoofdstuk van toepassing

De voorzitter van de arbeidsrechtbank kan bevelen dat zijn beslissing of de samenvatting die hij opstelt wordt aangeplakt tijdens de door hem bepaalde termijn, in voorkomend geval zowel buiten als binnen de inrichtingen van de werkgever en dat zijn vonnis of de samenvatting die hij opstelt in kranten of op enige andere wijze wordt bekendgemaakt. Dit alles gebeurt op kosten van de dader. Deze maatregelen van openbaarmaking mogen evenwel slechts opgelegd worden indien zij er kunnen toe bijdragen dat de gewraakte daad of de uitwerking ervan ophouden.

§3. Aan de werkgever kunnen **(…)** maatregelen worden opgelegd die tot doel hebben de bepalingen **van deze afdeling** en zijn uitvoeringsbesluiten te doen naleven.

De in het eerste lid bedoelde **(…)** maatregelen hebben inzonderheid betrekking op:

1° de toepassing van de preventiemaatregelen;

2° maatregelen die er voor zorgen dat er daadwerkelijk een einde wordt gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze maatregelen kunnen voorlopig zijn.

De vordering betreffende deze maatregelen is onderworpen aan dezelfde procedureregels als deze bedoeld in §2, tweede tot vierde lid.

Art. 32undecies.- Wanneer een persoon die 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.

Art. 32duodecies.- Ter verdediging van de rechten van de personen op wie **deze afdeling** van

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 die 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 aangewezen 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 ten minste 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.

5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2°, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;

6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht.

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.

toepassing is, kunnen in alle geschillen waartoe de toepassing **van deze afdeling** aanleiding zou kunnen geven, in rechte optreden:

1° de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties, zoals die 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 aangewezen 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 stichtingen en de verenigingen zonder winstoogmerk bedoeld bij de wet van 27 juni 1921 betreffende de verenigingen zonder winstoogmerk, de internationale verenigingen zonder winstoogmerk en de stichtingen,** met ten minste 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.

5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2°, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;

6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht.

De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen.

De in het eerste lid, bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ermee akkoord gaat.

Art. 32tredecies.- §1. De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding van de volgende werknemers niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen:

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80;

De in het eerste lid bedoelde organisaties kunnen hun bevoegdheid evenwel enkel uitoefenen mits de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ermee akkoord gaat.

Art. 32tredecies.- §1. **De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in §1/1 beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.**

Bovendien mag de werkgever, tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, met de klacht, met het instellen van een rechtsvordering of met het afleggen van een getuigenverklaring. De maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van artikel 32septies en die een proportioneel en redelijk karakter heeft wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel.

§1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1:

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, **een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;**

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80 **waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen:**

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met de afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werden de procedures van de afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij een lid van het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter **waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen:**

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft geen procedures voorzien die in overeenstemming zijn met de afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werden de procedures van de afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen **van afdeling 2** van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de met redenen omklede klacht, ter kennis brengt van de preventieadviseur of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van **een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk**, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is **van het verzoek**, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte.

§2. De bewijslast van de in §1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de werknemer wordt ontslagen of de arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalfmaanden 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.

§2. De bewijslast van de in §1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer **de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen** werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van **het verzoek tot interventie,** het indienen van de klacht of het afleggen van de getuigenverklaring.

Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer **deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen** 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.

§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 beëindiging of de wijziging.**

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.

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

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. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:

1° wanneer de werknemer na het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van §1;

2° wanneer de werknemer het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van §1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.

§5. *Opgeheven*

§6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat deze klacht werd ingediend of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

beëindiging of de wijziging laat uitoefenen, moet het wegens ontslag of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde loon betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen op dat loon storten.

§4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer:

1° wanneer de werknemer na het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden **voor de beëindiging of de wijziging** en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van §1;

2° wanneer de werknemer het in §3, eerste lid bedoelde verzoek niet heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of **de door de werkgever getroffen maatregel** indruist tegen de bepalingen van §1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen.

§5. *Opgeheven*

§6. Wanneer een procedure op grond van **een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk** wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, §1, **van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning,** de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die **dit verzoek** heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat **het verzoek in ontvangst werd genomen, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard,** of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

De Koning stelt de voorwaarden en nadere regels vast betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht werd ingediend.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en **derde** lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht **die voldoet aan de voorschriften van paragraaf 1/1, 2° en 3° in ontvangst wordt genomen door de bestemmeling.**

Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32duodecies, eerste lid een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, geniet de werknemer de bescherming vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. Het komt toe aan de werknemer om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet.

Afdeling 4.- Informatie en toegang tot documenten

*Afdeling 3. **Mededeling van informatie** en toegang tot documenten*

Art. 32quaterdecies.- De klager ontvangt een kopie van de met redenen omklede klacht.

Art. 32quaterdecies.- **De werknemer die een formele psychosociale interventie verzoekt**, ontvangt een kopie van zijn verzoek.

In het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.

In het kader van een formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.

Art. 32quinquiesdecies.- De preventieadviseur en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting:

1° delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen aan een verzoening, de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze verzoening;

3° overhandigt de preventieadviseur aan de werkgever een geschreven advies over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van de met redenen omklede klacht waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning;

Art. 32quinquiesdecies.- De preventieadviseur **bedoeld in artikel 32sexies, §1** en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.
In afwijking van deze verplichting **gelden de volgende bepalingen:**

1° in het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;
2° in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie:

a) deelt de preventieadviseur, van zodra het verzoek werd aanvaard, de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever, behalve in het kader van de informatie bedoeld in artikel 32/2, §3, tweede lid;

b) verstrekt de preventieadviseur in toepassing van artikel 32/2, §3, tweede lid, schriftelijk aan de werkgever de risico's met een collectief karakter die voortvloeien uit het verzoek en, in voorkomend geval verstrekt hij in toepassing van artikel 32/2, §3, vijfde lid, schriftelijk aan de werkgever de voorstellen voor individuele maatregelen;

c) overhandigt de preventieadviseur een geschreven advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het **verzoek** en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en **aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen**;

d) verstrekt de preventieadviseur schriftelijk aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te

begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden;

e) verstrekt de preventieadviseur die deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, op schriftelijke wijze, aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie, de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoording, waarbij deze laatste hem moet toelaten zijn coördinatieopdrachten uit te voeren;

3° onverminderd de bepaling van 2° verstrekt de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen:

a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32tredecies, §1/1, 5°;

2° is de preventieadviseur, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, er toe gehouden aan de aangeklaagde de feiten mee te delen die hem worden ten laste gelegd;

b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;

c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging van het advies bedoeld in punt 2°, c) indien de ernst van de feiten het vereist;

4° bezorgt de preventieadviseur aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte werd gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend evenals van de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies;

d) hij verstrekt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een **verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk** werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32septies;

e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in punt 2°, c), evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven ;

5° houdt de preventieadviseur 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.

4° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, **met inbegrip van** de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die **in het kader van een formele psychosociale interventie** werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar ;

5° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht ;

6° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de werknemer die meent schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling ;

7° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten.

Art. 32sexiesdecies.- Wanneer de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen of wanneer de

Art. 32sexiesdecies.- De werkgever bezorgt uitsluitend aan de volgende personen een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32quinquiesdecies, tweede lid,

werknemer overweegt een rechtsvordering in te stellen, bezorgt de werkgever aan deze werknemer enkel een afschrift van de volgende elementen van het advies van de preventieadviseur:

a) de samenvatting van de feiten;

b) de vaststelling of volgens de preventieadviseur de feiten al dan niet beschouwd kunnen worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de verantwoording van deze vaststelling;

c) het resultaat van de verzoeningspoging;

d) de analyse van alle oorzaken van de feiten;

e) de maatregelen die moeten getroffen worden om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten of de aanbevelingen aan de werkgever om passende individuele maatregelen te treffen in het kader van de voorkoming van psychosociale belasting.

2°, b):

1° de werknemer ten aanzien van wie de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen;

2° de persoon die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend of de in dit verzoek vermelde aangeklaagde, in de hypothese dat zij overwegen een rechtsvordering in te stellen.

Indien de werkgever het noodzakelijk acht met het oog op de toepassing van de preventiemaatregelen, bezorgt hij aan de leden van de hiërarchische lijn van de verzoeker, de elementen van het advies die noodzakelijk zijn om deze doelstelling te bereiken.

De wetgeving betreffende de openbaarheid van bestuur is niet van toepassing:

1° op het in het eerste lid bedoelde afschrift van het advies van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever die een administratieve overheid is in de zin van deze wetgeving;

Art. 32septiesdecies.- De betrokken persoon heeft, in afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten:

1° de notities die de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 1°;

2° de met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, eerste lid en artikel32quinquiesdecies, tweede lid, 2°;

3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van de met redenen omklede klacht, werden gehoord door de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, tweede lid;

4° het verslag van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32sexiesdecies;

5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden.

Art. 32octiesdecies.- De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van

2° op de documenten van het individueel dossier van het verzoek die in het bezit zijn van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Art. 32septiesdecies.- In afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, **heeft de betrokken persoon** geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten:

1° de notities die de preventieadviseur **bedoeld in artikel 32sexies, § 1** en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd **in het kader van een informele psychosociale interventie**, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 1°;

2° **het verzoek tot formele psychosociale interventie**, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, eerste lid en artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, **3°, b)**;

3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van **het verzoek tot formele psychosociale interventie**, werden gehoord door de preventieadviseur **bedoeld in artikel 32sexies, § 1**, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32quaterdecies, tweede lid;

4° **het advies** van de preventieadviseur **bedoeld in artikel 32sexies, § 1**, onder voorbehoud van de toepassing van **artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 2°, c), d), e) en artikel 32sexiesdecies;**

5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur **bedoeld in artikel 32sexies, § 1** of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden.

Art. 32octiesdecies.- De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van

de beslissingen betreffende misdrijven die werden vastgesteld naar aanleiding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk.

Hoofdstuk VI. Preventie- en beschermingsdiensten

Art. 33.- §1. Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

Daartoe beschikt iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur.

In de ondernemingen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.

Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de in de artikelen 4 tot **32**

de beslissingen betreffende misdrijven **die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk**.

De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk.

Art 32noniesdecies.- In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen:

1° de coördinaten van de preventieadviseur **bedoeld in artikel 32sexies, §1 of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert** en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

2° de procedures bedoeld in artikel 32/2, §2, tweede lid en 32quater, §1, derde lid, 2°.

Art. 32vicies.- De met het toezicht belaste ambtenaar houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht.

Hoofdstuk VI. Preventie- en beschermingsdiensten

Art. 33.- §1. Elke werkgever is verplicht een Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk op te richten.

Daartoe beschikt iedere werkgever over tenminste één preventieadviseur.

In de ondernemingen met minder dan twintig werknemers mag de werkgever zelf de functie van preventieadviseur vervullen.

Deze dienst staat de werkgever en de werknemers bij in de toepassing van de in de artikelen 4 tot

vicies bedoelde maatregelen, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§2. Indien de in § 1 bedoelde interne dienst niet alle opdrachten die hem krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§3. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Hoofdstuk VIII. - Het Comité voor preventie en bescherming op het werk

Art. 59.- §1. Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;

2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. De Koning bepaalt wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan;

32vicies bedoelde maatregelen, die betrekking hebben op het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

§2. Indien de in §1 bedoelde interne dienst niet alle opdrachten die hem krachtens deze wet en de uitvoeringsbesluiten zijn toevertrouwd zelf kan uitvoeren, moet de werkgever aanvullend een beroep doen op een erkende externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§3. De Koning bepaalt de nadere regelen betreffende de werking, de vereiste bekwaamheden en de opdrachten van de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk.

Hoofdstuk VIII. - Het Comité voor preventie en bescherming op het werk

(…)

Art. 53bis.- De bepalingen van de artikelen 52 en 53 zijn eveneens van toepassing wanneer er uitsluitend aan de leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité bepaalde opdrachten worden toegewezen in toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, tenzij deze wet of de uitvoeringsbesluiten dit uitdrukkelijk anders bepalen.

(…)

Art. 59.- §1. Om als personeelsafgevaardigde bij de Comités verkiesbaar te zijn, moeten de werknemers op de datum van de verkiezingen aan de volgende voorwaarden voldoen:

1° ten minste 18 jaar oud zijn. De afgevaardigden van de jonge werknemers moeten evenwel ten minste 16 jaar oud zijn en mogen de leeftijd van 25 jaar niet hebben bereikt;

2° geen deel uitmaken van het leidinggevend personeel, noch de hoedanigheid hebben van preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk **of vertrouwenspersoon**. De Koning bepaalt wat onder leidinggevend personeel moet worden verstaan;

(…)

Hoofdstuk X. Beroep bij de arbeidsrechtbanken

Art. 79.- §1. Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

§2. Wanneer de in §1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels :

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;

2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;

3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;

4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;

(…)

Hoofdstuk X. Beroep bij de arbeidsrechtbanken

Art. 79.- §1. Onverminderd de bepalingen van artikel 32duodecies, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

§2. Wanneer de in §1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels :

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;

2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending van een ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;

3° de eisende partij is ertoe gehouden, in limine litis, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;

4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;

5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;

§3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in §1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet;

§3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in **§2** bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

Imprimerie centrale – Cette publication est imprimée exclusivement sur du papier certifié FSC
Centrale drukkerij – Deze publicatie wordt uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier