

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

11 mai 2004

PROPOSITION DE LOI

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

(déposée par Mme Corinne De Permentier et
MM. Pierre-Yves Jeholet, François Bellot et
Daniel Bacquelaine)

SOMMAIRE

1. Résumé	3
2. Développements	4
3. Proposition de loi	8

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

11 mei 2004

WETSVOORSTEL

**houdende wijziging van de wet van
4 augustus 1996 betreffende het welzijn
van de werknemers bij de uitvoering
van hun werk**

(ingediend door mevrouw
Corinne De Permentier en de heren
Pierre-Yves Jeholet, François Bellot en
Daniel Bacquelaine)

INHOUD

1. Samenvatting	3
2. Toelichting	4
3. Wetsvoorstel	8

<i>cdH</i>	: Centre démocrate Humaniste
<i>CD&V</i>	: Christen-Democratisch en Vlaams
<i>ECOLO</i>	: Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales
<i>FN</i>	: Front National
<i>MR</i>	: Mouvement Réformateur
<i>N-VA</i>	: Nieuw - Vlaamse Alliantie
<i>PS</i>	: Parti socialiste
<i>sp.a - spirit</i>	: Socialistische Partij Anders - Sociaal progressief internationaal, regionalistisch integraal democratisch toekomstgericht.
<i>VLAAMS BLOK</i>	: Vlaams Blok
<i>VLD</i>	: Vlaamse Liberalen en Democraten

Abréviations dans la numérotation des publications :		Afkortingen bij de nummering van de publicaties :	
<i>DOC 51 0000/000</i> :	Document parlementaire de la 51e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	<i>DOC 51 0000/000</i> :	Parlementair document van de 51e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
<i>QRVA</i> :	Questions et Réponses écrites	<i>QRVA</i> :	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
<i>CRIV</i> :	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	<i>CRIV</i> :	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
<i>CRABV</i> :	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	<i>CRABV</i> :	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
<i>CRIV</i> :	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)	<i>CRIV</i> :	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)
<i>PLEN</i> :	Séance plénière	<i>PLEN</i> :	Plenum
<i>COM</i> :	Réunion de commission	<i>COM</i> :	Commissievergadering

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
 e-mail : 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

La loi du 11 juin 2002 a inséré dans le loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, des dispositions spécifiques relatives au harcèlement moral ou sexuel au travail.

Outre un risque accru de judiciarisation, la législation actuelle renverse la charge de la preuve en faveur du travailleur et ne prévoit pas de sanction précise à l'égard du travailleur invoquant abusivement l'existence d'un harcèlement.

La proposition envisage dès lors de revenir au droit commun de la preuve. Elle restaure en outre la prééminence des mesures préventives en la matière et prévoit des sanctions spécifiques pour le travailleur et nouvelles en cas de licenciement d'un travailleur dont la plainte s'avère ultérieurement fondée.

SAMENVATTING

De wet van 11 juni 2002 heeft in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bijzondere bepalingen ingevoegd betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De huidige wetgeving houdt een verhoogd risico in dat het aantal juridische geschillen toeneemt en keert bovendien de bewijslast om in het voordeel van de werknemer. Ze voorziet evenmin in een precieze sanctie ten aanzien van de werknemer die zich ten onrechte op pesterijen beroept.

Dit wetsvoorstel beoogt derhalve terug te grijpen naar het gemeen recht inzake bewijslast. Het herstelt voorts het primaat van de preventieve maatregelen terzake en voorziet in in specifieke sancties jegens de werknemer en in nieuwe sancties in geval van ontslag van een werknemer wiens klacht naderhand gegrond blijkt.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 11 juin 2002 a intégré un chapitre *Vbis* dans la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, lequel contient des dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

La nécessité d'adopter une attitude volontariste par rapport à la problématique du harcèlement moral pour lutter contre les pratiques inacceptables en la matière du harcèlement était reconnue tant par les organisations d'employeurs que par celle des travailleurs. C'est ainsi qu'au sein du Conseil National du Travail les représentants des organisations d'employeurs ont souligné que «la problématique du harcèlement moral au travail mérite une place dans la politique de l'entreprise, non seulement parce qu'il s'agit de problèmes très graves dans le chef des victimes mais aussi parce que l'employeur a la responsabilité générale de mener une politique en matière de bien être au travail.».

L'opportunité de régler la question par voie législative alors que l'on s'orientait au sein du Conseil National du Travail vers l'adoption d'une convention collective qui aurait rencontré l'adhésion des partenaires sociaux était discutable compte tenu du grand risque de «judiciarisation» des relations de travail qu'elle implique.

La loi précise en son article 32^{ter}, 2°, que le harcèlement s'entend de «conduites abusives et répétées...ayant pour objets ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;».

Cette définition ne peut avoir pour effet d'empêcher l'employeur de procéder à une évaluation du membre de son personnel, d'en discuter avec lui et de lui faire, le cas échéant, reproche de manquements ni à s'en séparer s'il n'y a pas d'amélioration.

Or compte tenu de l'étendue des mesures de protection organisées par la loi le risque existe de voir le

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 11 juni 2002 heeft in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk een hoofdstuk *Vbis* ingevoegd, dat bijzondere bepalingen bevat betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Werkgevers- en werknemersorganisaties waren het er over eens dat een voluntaristische aanpak op zijn plaats was ten aanzien van de problematiek van de pesterijen teneinde de inzake belaging onaanvaardbare praktijken te bestrijden. Zo hebben de werkgeversorganisaties in de Nationale Arbeidsraad erop gewezen «dat de problematiek van pesterijen op het werk aandacht moet krijgen binnen het bedrijfsbeleid, niet alleen omdat het gaat om problemen die in hoofdte van de slachtoffers als zeer ernstig worden ervaren, maar ook vanuit de algemene verantwoordelijkheid van de werkgever voor het voeren van een beleid inzake «Welzijn op het werk».».

Binnen de Nationale Arbeidsraad werd geopteerd voor de goedkeuring van een collectieve arbeidsovereenkomst waarmee de sociale partners zouden hebben ingestemd. De opportuniteit van een wettelijke regeling van de kwestie was dan ook betwistbaar gelet op het feit dat zulks het grote risico met zich brengt dat steeds vaker juridische geschillen omtrent arbeidsbetrekkingen ontstaan.

Volgens artikel 32^{ter}, 2°, van de voormelde wet dient onder pesterijen op het werk te worden verstaan «elk onrechtmatig en terugkerend gedrag (...) dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon (...) bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;».

Die omschrijving mag de werkgever niet verhinderen zijn personeelslid te onderwerpen aan een beoordeling, die laatste met hem of haar te bespreken en in voorkomend geval te wijzen op tekortkomingen, noch dat personeelslid te ontslaan ingeval er geen verbetering is.

Gelet op de reikwijdte van de beschermende maatregelen waarin de wet voorziet, bestaat echter het ri-

travailleur invoquer abusivement le harcèlement pour paralyser durant plusieurs mois l'exécution d'une mesure de licenciement. Il se baserait à cette fin sur la présomption de culpabilité dans le chef de l'employeur prévue par l'article 32*undecies*, ce qui revient à détourner la protection de sa finalité.

La présente proposition de loi a donc pour objet de pallier ce risque et de «remettre ainsi les pendules à l'heure» dans l'intérêt de tous travailleurs et employeurs pour que la loi ne s'avère pas contre-productive en matière d'emploi.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

L'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, permet au travailleur qui s'estime victime de harcèlement d'intenter personnellement ou, à l'intervention de son syndicat, une procédure contre son employeur pour «faire respecter les dispositions» de la loi. Tant dans l'exposé des motifs du projet de loi qu'au cours des débats en commission, il a été reconnu que le recours à une procédure judiciaire ne devait intervenir qu'à titre supplétif. C'est ainsi qu'il est écrit dans l'exposé des motifs que :

«Ce projet comprend deux grands volets, la prévention et l'information d'une part, la répression d'autre part (...) le deuxième volet concerne la répression des comportements fautifs ; car lorsque la prévention a échoué, il faut que le travailleur puisse faire valoir ses droits et retrouver le cas échéant sa dignité humaine.»¹.

Le rapport fait au nom de la Commission des Affaires sociales abonde dans le même sens lorsqu'il précise que c'est «lorsque les mesures de prévention n'auront pas fonctionné que le volet répressif s'impose»².

Le texte de la loi n'intègre cependant pas formellement cette nuance qui, pourtant, revêt un caractère substantiel. L'article 2 de la proposition tend à corriger cette lacune en prescrivant que le travailleur ne pourra engager la procédure contentieuse que pour autant qu'il ait préalablement épuisé le recours gracieux dont il dispose en s'adressant au conseiller en prévention que vise l'article 32*sexies* de la loi.

¹ cfr. DOC 50 1583/001 p. 7 et 8

² cfr. DOC 50 1583/005 p. 25

sico dat de werknemer zich ten onrechte op pesterijen beroept om de tenuitvoerlegging van een ontslagmaatregel gedurende verschillende maanden te beletten. Daartoe zou hij zich baseren op het in artikel 32*undecies* bedoelde vermoeden van schuld van de werkgever. Dat komt erop neer dat de bescherming van haar doel wordt afgewend.

Dit wetsvoorstel beoogt dus dat risico te ondervangen en een en ander recht te zetten in het belang van alle werknemers en werkgevers zodat de wet niet contraproductief zou zijn op het stuk van de werkgelegenheid.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Artikel 32*decies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk stelt de werknemer die meent dat hij het slachtoffer is van pesterijen in staat, zelf of door toedoen van zijn vakbond, een vordering in te stellen tegen zijn werkgever om de naleving van de bepalingen van de wet af te dwingen. Zowel in de memorie van toelichting van het wetsontwerp als tijdens de bespreking in commissie werd erkend dat Zo staat in de memorie van toelichting het volgende te lezen:

«Dit voorstel (sic) bevat twee grote luiken, een preventief en informatief luik enerzijds, een repressief anderzijds (...). Het tweede luik betreft de repressie van verkeerde gedragingen; wanneer het preventief beleid geen succes heeft gehad, moet de werknemer zijn rechten kunnen doen gelden en in voorkomend geval zijn menselijke waardigheid terugvinden.»¹

Het verslag uitgebracht namens de commissie voor de Sociale Zaken is dezelfde mening toegedaan en preciseert daarbij dat «Als de preventiemaatregelen niet hebben gewerkt, (...) repressieve maatregelen nodig zijn.»².

Die wezenlijke nuance wordt nochtans niet opgenomen in de wettekst. Artikel 2 van dit wetsvoorstel wil die leemte aanvullen door te bepalen dat de werknemer geen geschilprocedure kan opstarten als hij niet eerst het beroep *ad hoc* heeft ingesteld waarover hij beschikt door zich tot de in artikel 32*sexies* van de wet bedoelde preventieadviseur te wenden.

¹ Cfr. DOC 50 1583/001, blz. 7 en 8

² Cfr. DOC 50 1583/005, blz. 25

Art. 3

Cet article a pour objet l'abrogation de la disposition inscrite à l'article 32*undecies*, de la même loi, qui établit une présomption – «*juris tantum*» – de culpabilité dans le chef de l'employeur dès lors qu'un de ses travailleurs se plaint de harcèlement. Dans sa version actuelle la loi dispose en effet que «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».

Il s'agit là d'une dérogation au principe de droit consacré par l'adage «*actori incumbit probatio*» puisqu'il y a inversion de la charge de la preuve et que l'employeur est amené à devoir établir la réalité d'une situation négative. L'on peut se demander quel est l'intérêt d'une telle mesure qui exprime une méfiance excessive à l'égard des employeurs dès lors que le plaignant aura toujours l'obligation de démontrer la réalité des faits qu'il dénonce dans sa plainte laquelle doit être motivée³. Pour le surplus c'est à la juridiction compétente qu'il appartiendra d'apprécier s'il y a ou non en l'espèce matière à y voir une cause de harcèlement.

Art. 4

L'article 32*terdecies*, de la même loi, organise la protection contre le risque de licenciement du travailleur qui a introduit une plainte. Il se justifie pleinement de garantir la protection du travailleur qui s'avère être victime de harcèlement moral en organisant les modalités d'une équitable indemnisation lorsqu'il a été licencié et que sa plainte a ensuite été reconnue fondée. L'obligation de réintégrer le travailleur n'apparaît toutefois pas comme une mesure adéquate.

Elle a été critiquée au sein du Conseil National du Travail par les représentants des organisations d'employeurs qui ont fait valoir que, dans la mesure où la confiance qui est à la base de la relation de travail est rompue, il est vain de contraindre à la renouer artificiellement.⁴ L'attribution au travailleur victime de harcèlement moral qui a été licencié d'une indemnité forfaitaire égale à six mois de rémunération s'inscrit davantage en conformité avec le principe de proportionnalité et est davantage réaliste tout en demeurant de nature à compenser l'aspect exceptionnel du préju-

³ DOC 50 1583/001 p. 11

⁴ DOC 50 1583/001 p. 34

Art. 3

Dit artikel beoogt de afschaffing van artikel 32*undecies* van dezelfde wet, dat voorziet in een vermoeden – «*juris tantum*» - van schuld voor de werkgever als een van zijn werknemers zich over pesterijen beklaagt. De huidige versie van de wet bepaalt immers dat «de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan ten laste van de verweerder» valt.

Dat is een afwijking van het rechtsbeginsel dat vervat is in het adagium «*actori incumbit probatio*», aangezien de bewijslast wordt omgekeerd en de werkgever de werkelijkheid van een negatieve situatie moet aantonen. De vraag rijst wat het voordeel is van een dergelijke maatregel, die getuigt van een buitengewoon wantrouwen ten aanzien van de werkgevers aangezien de klager steeds de verplichting zal hebben de realiteit aan te tonen van de feiten die hij aan de kaak stelt in zijn klacht, die moet gemotiveerd zijn³. Voor het overige dient het bevoegde rechtscollege uit te maken of er in dezen al dan niet reden is om daarin een grond van pesterijen te zien.

Art. 4

Artikel 32*terdecies* organiseert de bescherming tegen het risico van ontslag van de werknemer die een klacht heeft ingediend. Het is volkomen verantwoord de bescherming te garanderen van de werknemer die het slachtoffer blijkt te zijn van pesterijen door de nadere regels te bepalen inzake een billijke vergoeding indien hij werd ontslagen en zijn klacht naderhand als gegrond werd erkend. De verplichting om de werknemer opnieuw in dienst te nemen, lijkt echter geen adequate maatregel.

De vertegenwoordigers van de werkgeversorganisaties hebben in de Nationale Arbeidsraad op die maatregel kritiek geuit. Ze hebben aangevoerd dat het vertrouwen dat aan de arbeidsrelatie ten grondslag ligt geschonden is en dat het dus nutteloos is de betrokkenen ertoe te verplichten die relatie op kunstmatige wijze te herstellen⁴. Dat aan de werknemer die het slachtoffer is geweest van pesterijen en die werd ontslagen een forfaitaire vergoeding wordt toegekend die gelijk is aan zes maanden loon sluit nauwer aan bij het evenredigheidsbeginsel en is realistischer. Die ver-

³ DOC 50 1583/001, blz. 11.

⁴ DOC 50 1583/001, blz. 34.

dice subi dès lors qu'elle s'ajoutera à l'indemnité de rupture qui devra lui être attribuée en exécution de la législation sur le contrat de travail.

Selon l'article 6, alinéa 2, 7°, de la même loi, le travailleur doit s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte. Alors que la loi est explicite quant aux sanctions qu'encourt l'employeur en cas de licenciement du travailleur suite au dépôt de sa plainte, elle demeure par contre muette quant à la sanction qui peut frapper le travailleur qui a abusivement usé de la loi. Un travailleur pourrait, en effet, invoquer un harcèlement moral pour se prévaloir de la protection contre le licenciement et ainsi retarder l'exécution de la mesure de licenciement qui pèse sur lui. L'exposé des motifs de la loi évoque la possibilité pour l'employeur d'appliquer en pareille circonstance les sanctions prévues dans le règlement du travail et de rompre le contrat de travail pour motif grave. Il y a en effet dans ce cas, abus du droit de déposer plainte. L'exposé des motifs tempère toutefois cette possibilité en soulignant que «le travailleur peut se tromper». Cette allusion étant peu explicite, il serait justifié de spécifier expressément, dans le corps même de la loi, que le dépôt d'une plainte pour harcèlement qui s'avère non fondée implique le droit pour l'employeur de rompre le contrat de travail pour faute grave. Ceci sera de nature à pallier le risque de procédures abusives menées par les travailleurs pour des motifs étrangers à des faits de harcèlement lesquels n'auront été invoqués que comme artifice pour bénéficier durant plusieurs mois d'une mesure de protection contre un licenciement.

Corinne De PERMENTIER (MR)
Pierre-Yves JEHOLET (MR)
François BELLOT (MR)
Daniel BACQUELAINE (MR)

goeding kan ook het uitzonderlijke aspect van de geleden schade compenseren aangezien ze wordt gevoegd bij de ontslagvergoeding die zal moeten worden uitgekeerd met toepassing van de wetgeving inzake de arbeidsovereenkomst.

Naar luid van artikel 6, tweede lid, 7°, van dezelfde wet moet de werknemer zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure. De wet is expliciet over de sancties die worden opgelegd aan de werkgever die een werknemer ontslaat als gevolg van de indiening van een klacht. Ze bevat daarentegen geen bepalingen omtrent de sanctie ten aanzien van een werknemer die de wet ten onrechte heeft aangewend. Een werknemer zou immers pesterijen kunnen aanvoeren teneinde zich te beroepen op de bescherming tegen ontslag en zodoende de tenuitvoerlegging van de ontslagmaatregel jegens hem te vertragen. In de memorie van toelichting van de wet is sprake van de mogelijkheid voor de werkgever om in dergelijk geval de sancties op te leggen waarin het arbeidsreglement voorziet en de arbeidsovereenkomst te verbreken om dringende reden. In dat geval is er immers misbruik van het recht om een klacht in te dienen. Die mogelijkheid wordt echter afgezwakt door de memorie van toelichting aangezien daarin wordt aangegeven dat «De werknemer (...) het recht [heeft] zich te vergissen». Die toespeling is weinig expliciet en het zou bijgevolg gerechtvaardigd zijn in de tekst van de wet zelf uitdrukkelijk te bepalen dat zo een klacht wordt ingediend wegens pesterijen en die klacht ongegrond blijkt, zulks met zich brengt dat de werkgever het recht heeft de arbeidsovereenkomst te beëindigen om dringende reden. Dat zou een oplossing bieden voor het risico van onrechtmatig door werknemers ingestelde procedures die berusten op redenen die vreemd zijn aan pesterijen en die alleen werden aangevoerd als list om gedurende verschillende maanden het voordeel te kunnen genieten van een maatregel van bescherming tegen ontslag.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 32*decies*, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est remplacé par un l'alinéa suivant:

«Le travailleur qui s'estime victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, après avoir épuisé le recours qui lui est ouvert auprès du conseiller en prévention visé à l'article 32, intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.».

Art. 3

L'article 32*undecies*, de la même loi, est abrogé.

Art. 4

A l'article 32*terdecies* de la même loi, sont apportées les modifications suivantes :

A) le § 3 est abrogé ;

B) le § 4 est remplacé par le paragraphe suivant :

«§ 4. L'employeur qui aura mis fin à la relation de travail suite à une plainte du travailleur pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail et qui aura été jugée fondée, payera à ce travailleur un montant égal à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois. Le travailleur qui aura abusivement déposé une plainte pour violence ou harcèlement moral ou sexuel au travail à charge de son employeur pourra être licencié par celui-ci pour faute grave, sans préavis ou avant l'expiration du terme.» ;

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 32*decies*, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt vervangen door een als volgt luidend lid:

«De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan, nadat hij de mogelijkheid van beroep bij de in artikel 32 bedoelde preventieadviseur heeft uitgeput, voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.».

Art. 3

Artikel 32*undecies* van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 4

In artikel 32*terdecies* van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A) paragraaf 3 wordt opgeheven;

B) paragraaf 4 wordt vervangen door een als volgt luidende paragraaf:

«§ 4. De werkgever die de arbeidsverhouding beëindigt ingevolge een gegrond bevonden klacht van de werknemer wegens feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, betaalt aan die werknemer een bedrag dat gelijk is aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden. De werknemer die wegens feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk tegen zijn werkgever wederrechtelijk een klacht heeft ingediend kan door hem zonder opzegging of voortijdig worden ontslagen wegens een grove fout.»;

C) le § 5 est abrogé.

8 mars 2004

Corinne De PERMENTIER (MR)
Pierre-Yves JEHOLET (MR)
François BELLOT (MR)
Daniel BACQUELAINE (MR)

C) paragraaf 5 wordt opgeheven.

8 maart 2004

TEXTE DE BASE

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

Art. 32decies

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

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

Art. 32undecies

Lorsqu'une personne qui justifie d'un intérêt établit devant la juridiction compétente des faits qui permettent de présumer l'existence de violence 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 1^{er} ne s'applique pas aux procédures pénales et ne porte pas atteinte à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve.

Art. 32terdecies

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

TEXTE DE BASE ADAPTE A LA PROPOSITION

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

Art. 32decies

Le travailleur qui s'estime victime de harcèlement moral peut, après avoir épuisé le recours qui lui est ouvert auprès du conseiller en prévention visé à l'article 32, intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.

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

Art. 32undecies

[...]

Art. 32terdecies

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

BASISTEKST

Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk**Art. 32decies**

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

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

Art. 32undecies

Wanneer 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 strafrechtspiegeling en doet geen afbreuk aan andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast.

Art. 32terdecies

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

BASISTEKST AANGEPAST AAN HET VOORSTEL

Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk**Art. 32decies**

De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, kan, nadat hij de mogelijkheid van beroep bij de in artikel 32 bedoelde preventieadviseur heeft uitgeput, voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.

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

Art. 32undecies

[...]

Art. 32terdecies

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

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

§ 3. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail, en violation des dispositions du § 1^{er}, le travailleur ou l'organisation de travailleurs à laquelle il est affilié, peut demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte.

La demande est faite par lettre recommandée à la poste, dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre dans l'entreprise ou l'institution le travailleur ou le reprend dans sa fonction antérieure dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte, est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

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

§ 5. L'employeur est tenu de payer la même indemnité, sans que le travailleur soit tenu d'introduire la demande de réintégration ou de reprise dans la fonction

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

[...]

§ 4. *L'employeur qui aura mis fin à la relation de travail suite à une plainte du travailleur pour harcèlement moral ou sexuel et qui aura été jugée fondée, payera à ce travailleur un montant égale à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois. Le travailleur qui aura abusivement déposé une plainte pour harcèlement moral ou sexuel à charge de son employeur pourra être licencié par celui-ci pour faute grave, sans préavis ou avant l'expiration du terme.*

[...]

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

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

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

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

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

§ 5. De werkgever is verplicht dezelfde vergoeding uit te betalen, zonder dat de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek moet indienen om opnieuw

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

[...]

§ 4. De werkgever die de arbeidsverhouding beëindigt ingevolge een gegrond bevonden klacht van de werknemer wegens feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, betaalt aan die werknemer een bedrag dat gelijk is aan een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden. De werknemer die wegens feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk tegen zijn werkgever wederrechtelijk een klacht heeft ingediend kan door hem zonder opzegging of voortijdig worden ontslagen wegens een grove fout.

[...]

dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte visée au § 3, alinéa 1^{er}:

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

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

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

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

§ 7. La protection visée au présent article est également applicable aux travailleurs qui interviennent comme témoins dans des litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu.

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

§ 7. La protection visée au présent article est également applicable aux travailleurs qui interviennent comme témoins dans des litiges auxquels l'application du présent chapitre pourrait donner lieu.

te worden opgenomen op zijn functie onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven te kunnen uitoefenen:

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

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

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

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

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

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

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