

DOC 51 **2686/001**
2687/001

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

19 septembre 2006

PROJET DE LOI

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

PROJET DE LOI

modifiant 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

DOC 51 **2686/001**
2687/001

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

19 september 2006

WETSONTWERP

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

WETSONTWERP

tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de gerechtelijke procedures betreft

EXPOSE DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 11 juin 2002 a introduit dans la législation belge une réglementation spécifique en vue de protéger les travailleurs contre les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail commis par leurs collègues, leur employeur ou des tiers étrangers à l'entreprise.

En application de l'article 10 de cette loi, un rapport d'évaluation a été rédigé par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Dans le cadre de cette évaluation, le Conseil National du Travail a émis l'avis n°1.484 le 1^{er} juin 2004. Le rapport d'évaluation a été discuté au cours de la réunion de la Commission des Affaires sociales de la Chambre du 7 juillet 2004.

Il ressort clairement des conclusions du rapport d'évaluation qu'une problématique, qui a été un sujet tabou pendant des années, est devenue un sujet ouvert aux débats grâce à la loi du 11 juin 2002 et que les entreprises ont déjà mené des actions pour prévenir et lutter contre les différentes formes de comportement excessif.

Cependant, il ressort aussi de l'application pratique de cette loi depuis quatre ans qu'un certain nombre d'incertitudes existent dans la réglementation et que l'objectif de la loi, à savoir la prévention du comportement excessif, n'est pas encore totalement atteint. Bien que cela puisse s'expliquer par le fait qu'il s'agit d'une nouvelle législation pour laquelle tous les instruments n'ont pas encore été développés pour pouvoir parvenir à une application effective et qui ne s'est pas encore totalement imposée dans la culture d'entreprise, il ressort par ailleurs qu'un certain nombre de modifications s'imposent tant au niveau de la loi elle-même que de l'arrêté d'exécution.

Les projets de loi actuellement soumis à discussion poursuivent les objectifs suivants:

- Veiller à ce que l'accent soit d'avantage mis sur la prévention plutôt que sur la répression;
- Mieux faire correspondre les obligations des parties concernées aux principes généraux relatifs à la politique menée par l'employeur en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;
- Donner la priorité aux procédures internes plutôt qu'aux procédures externes;

MEMORIE VAN TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Door de wet van 11 juni 2002 werd in de Belgische wetgeving een specifieke regeling ingevoerd met het oog op de bescherming van de werknemers tegen feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk gepleegd door hun collega's, hun werkgever of derden die vreemd zijn aan de onderneming.

In uitvoering van artikel 10 van die wet werd door de Federale Openbare Dienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg een evaluatieverslag opgesteld. In het kader van die evaluatie heeft de Nationale Arbeidsraad op 1 juni 2004 het advies nr. 1.484 uitgebracht. Het evaluatieverslag werd besproken tijdens de vergadering van de Kamercommissie sociale zaken van 7 juli 2004.

Uit de conclusies van het evaluatieverslag blijkt duidelijk dat een problematiek die jarenlang in een taboesfeer heeft verkeerd, dank zij de wet van 11 juni 2002 bespreekbaar is geworden en dat de ondernemingen reeds acties hebben ondernomen om de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag te bestrijden en te voorkomen.

Uit de praktische toepassing van deze wet sedert vier jaar blijkt evenwel eveneens dat er een aantal onduidelijkheden zijn in de regelgeving en dat de doelstelling van de wet, met name de preventie van grensoverschrijdend gedrag nog niet volledig werd bereikt. Hoewel dit enerzijds kan verklaard worden vanuit het feit dat het hier gaat om nieuwe wetgeving waarvoor nog niet alle instrumenten ontwikkeld zijn om tot een effectieve toepassing te kunnen komen en die nog niet volledig doorgedrongen is in de bedrijfscultuur, blijkt anderzijds dat er zich een aantal wijzigingen opdringen, zowel op het vlak van de wet zelf als van het uitvoeringsbesluit.

De thans ter bespreking voorgelegde ontwerpen van wet heeft de volgende doelstellingen:

- Er voor zorgen dat het accent meer ligt op preventie dan op repressie;
- De verplichtingen van de betrokken partijen beter doen aansluiten op de algemene beginselen betreffende het door de werkgever te voeren beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;
- De voorrang geven aan de interne procedures boven de externe procedures;

- Renforcer la position de la personne de confiance;
- Eclaircir les limites de la protection contre le licenciement;
- Elaborer une réglementation plus adaptée au cas où des tiers sont concernés par le comportement excessif;

Ces objectifs sont brièvement expliqués ci-dessous.

1. Accentuer la prévention

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail contenant les dispositions relatives au comportement excessif a essentiellement pour objectif d'améliorer le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cela n'implique pas que des mesures soient prises uniquement pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais aussi pour prévenir la charge psychosociale occasionnée par le travail. La loi du 4 août 1996 est essentiellement basée sur la prévention. Pour accentuer le caractère préventif de cette loi dans le domaine du comportement excessif, il est proposé d'apporter un certain nombre de modifications aux dispositions relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail. En effet, il a été constaté que la loi actuelle est plutôt vécue comme répressive et que l'attention se porte encore trop peu sur la prévention du comportement excessif.

Les faits de comportement excessif ne peuvent être vus indépendamment des autres faits qui se produisent au sein d'une entreprise. Il arrive que le harcèlement soit la conséquence d'escalades conflictuelles, qu'il soit la manifestation du stress qui s'est accumulé ou qu'il découle d'une mauvaise communication. Si on désire s'attaquer aux racines du comportement excessif, il est préférable de veiller à ce que les différentes formes de charge psychosociale qui peuvent se présenter dans l'entreprise ou l'institution soient immédiatement prises en compte. Il est alors également indispensable d'aborder la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail comme une partie de la charge psychosociale occasionnée par le travail. Les conflits et le harcèlement sont souvent proches l'un de l'autre. Tant le harcèlement que le conflit qui a atteint un certain stade d'évolution, c'est-à-dire qui dépasse le stade du simple désaccord, créent une charge psychosociale. Dans les deux cas, l'entreprise souffrira de perte de productivité et la santé des travailleurs sera menacée. Il est donc indiqué de lutter contre les deux phénomènes.

- De positie van de vertrouwenspersoon versterken;
- De grenzen van de ontslagbescherming verduidelijken;
- Een meer aangepaste regeling uitwerken wanneer derden betrokken zijn bij grensoverschrijdend gedrag.

Deze krachtlijnen worden hieronder kort toegelicht.

1. Meer nadruk op preventie.

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, waarvan de bepalingen betreffende grensoverschrijdend gedrag deel uitmaken, heeft wezenlijk tot doel het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. Dit impliceert niet alleen dat maatregelen worden genomen om arbeidsongevallen en beroepsziekten te voorkomen, maar dat ook maatregelen worden genomen om de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk te voorkomen. De wet van 4 augustus 1996 betreft dan ook essentieel de preventie. Om het preventief karakter van deze wet op het vlak van grensoverschrijdend gedrag te benadrukken wordt voorgesteld een aantal wijzigingen aan te brengen aan de bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Er werd immers vastgesteld dat de huidige wet als veeleer repressief wordt ervaren en er nog te weinig aandacht gaat naar de preventie van grensoverschrijdend gedrag.

De daden van grensoverschrijdend gedrag kunnen niet los gezien worden van andere feiten die zich in de onderneming voordoen. Het komt voor dat pesterijen het gevolg zijn van uit de hand gelopen conflicten, een uiting zijn van stress die geëscaleerd is of voortvloeit uit een slechte communicatie. Indien men het grensoverschrijdend gedrag bij de wortel wil aanpakken is het veel beter er voor te zorgen dat de verschillende vormen van psychosociale belasting die zich in de onderneming of instelling kunnen voordoen onmiddellijk worden aangepakt. Het is dan ook noodzakelijk het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk te zien als een onderdeel van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk. Conflicten en pesterijen liggen vaak heel dicht bij elkaar. Zowel pesterijen als conflicten die een bepaald niveau bereikt hebben en dus het stadium van een eenvoudige onenigheid hebben overschreden zorgen voor een psychosociale belasting. In beide gevallen zal de onderneming productiviteitsverlies leiden en wordt de gezondheid van de werknemers bedreigd. Het is dus aangewezen beide fenomenen te bestrijden.

Lorsque l'entreprise mène une politique efficace en vue de prévenir la charge psychosociale, le risque de voir se produire un comportement excessif est réduit. La prévention de la charge psychosociale a donc directement pour conséquence la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail. Cela conduira également à ce que l'on fasse moins appel aux procédures pour le traitement des plaintes individuelles. De plus, on peut alors éviter que soient prises des mesures plus lourdes qui s'imposent à la suite d'une plainte pour harcèlement.

On doit aussi mettre plus l'accent sur la prévention primaire dans les dispositions spécifiques relatives à la prévention du comportement excessif. L'employeur doit aussi en premier lieu prendre les mesures matérielles et organisationnelles pouvant prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel. L'application des procédures concernant le traitement des plaintes vient donc automatiquement en seconde place.

2. La politique de prévention en matière de comportement excessif doit être plus en conformité avec les principes généraux de la politique du bien-être.

La politique de prévention en matière de comportement excessif doit être intégrée complètement aux principes généraux existants relatifs à la politique du bien-être. C'est pourquoi on renvoie explicitement aux principes généraux de prévention énumérés à l'article 5 de la loi sur le bien-être des travailleurs. Cela implique que l'attention est portée en premier lieu sur la prévention du comportement excessif et en second lieu sur la prévention des dommages ou la limitation des dommages lorsque ce comportement se manifeste. L'employeur doit tout d'abord détecter les risques de comportement dans son entreprise et les éliminer. Le traitement des plaintes individuelles est alors une mesure qui est d'application si toutes les autres mesures de prévention échouent.

La prévention du comportement excessif continue cependant à exiger une compétence spécifique de sorte qu'il est indispensable que l'employeur fasse appel à un conseiller en prévention spécialisé dans ce domaine. Une mission importante du conseiller en prévention consistera à collaborer à l'analyse des risques et à la fixation de mesures de prévention collectives. Il est néanmoins important que ce conseiller en prévention ait une place parmi l'ensemble des autres conseillers en prévention auquel l'employeur fait appel. C'est pourquoi l'employeur doit être en mesure de déterminer lui-même si cette compétence doit être présente dans son ser-

Wanneer de onderneming een efficiënt beleid ter voorkoming van psychosociale belasting voert, zal de kans dat er zich grensoverschrijdend gedrag voordoet verkleinen. De voorkoming van psychosociale belasting heeft dus onmiddellijk de voorkoming van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk tot gevolg. Dit zal er dan ook toe leiden dat er minder beroep moet gedaan worden op de procedures voor de behandeling van individuele klachten. Bovendien kan dan vermeden worden dat de zwaardere maatregelen die zich ingevolge een klacht inzake pesten opdringen, dienen te worden genomen.

Ook binnen het kader van de voorkoming van grensoverschrijdend gedrag zelf, moet meer de nadruk gelegd worden op de primaire preventie. De werkgever moet dan ook in de eerste plaats materiële en organisatorische maatregelen treffen waardoor geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag kunnen worden voorkomen. Het toepassen van de procedures die betrekking hebben op de behandeling van klachten komt dan automatisch op de tweede plaats.

2. Het preventiebeleid inzake grensoverschrijdend gedrag moet beter aansluiten bij de algemene principes van het welzijnsbeleid.

Het preventiebeleid inzake grensoverschrijdend gedrag moet volledig inpasbaar zijn in de bestaande algemene beginselen betreffende het welzijnsbeleid. Daarom wordt uitdrukkelijk verwezen naar de algemene preventiebeginselen die opgesomd worden in artikel 5 van de welzijnswet-werknemers. Dit impliceert dat in de eerste plaats de nadruk wordt gelegd op het voorkomen van het gedrag en slechts in de tweede plaats op het voorkomen van de schade of de beperking van de schade, wanneer dit gedrag zich manifesteert. De werkgever dient in de eerste plaats de risico's op grensoverschrijdend gedrag in zijn onderneming op te sporen en uit te schakelen. De behandeling van individuele klachten wordt dan ook een maatregel die van toepassing is als alle andere preventiemaatregelen falen.

De preventie van grensoverschrijdend gedrag blijft evenwel een specifieke deskundigheid vereisen, zodat het noodzakelijk is dat de werkgever een beroep doet op een preventieadviseur die gespecialiseerd is op dit domein. Een belangrijke opdracht van die preventieadviseur zal er in bestaan mee te werken aan de risicoanalyse en de vaststelling van de collectieve preventiemaatregelen. Het is echter van belang dat deze preventieadviseur een plaats krijgt in het geheel van de andere preventieadviseurs waarop de werkgever een beroep doet. Daarom moet de werkgever in staat gesteld worden om zelf te bepalen of hij deze deskundig-

vice interne pour la prévention et la protection au travail ou s'il fait appel au service externe pour la prévention et la protection au travail. Dans ce domaine, les règles habituelles relatives au choix du service interne et externe pour la prévention et la protection au travail doivent être appliquées.

Il reste cependant important que tous les membres représentants les travailleurs au comité donnent leur accord lorsqu'on désigne un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux au sein du service interne pour la prévention et la protection au travail. Si cet accord ne peut être atteint, l'employeur doit disposer de la possibilité de faire appel à l'inspection du travail, avant d'être obligé de faire appel au service externe pour la prévention et la protection au travail.

En application de la loi sur le bien-être, l'employeur prend les mesures de prévention après l'avis du comité pour la prévention et la protection au travail. La même règle doit être appliquée en matière de comportement excessif. Par exception à cette règle, l'accord du comité est uniquement exigé pour les aspects qui touchent directement aux droits et devoirs des travailleurs et de l'employeur et qui dès lors doivent être repris dans le règlement du travail. Si aucun accord n'est atteint immédiatement, l'employeur doit pouvoir faire appel à l'inspection du travail. Parallèlement, il convient de déterminer explicitement ce que peut faire l'employeur si l'accord du comité n'est toujours pas obtenu. Cela est encore plus important lorsque aucun comité n'est institué dans l'entreprise et que la délégation syndicale reprend le rôle du comité ou lorsque le système de participation directe est appliqué.

Les mesures de prévention sont toujours reprises dans le plan global de prévention qui est rédigé par l'employeur. Aussi, il n'est donc plus nécessaire de reprendre toutes ces mesures dans le règlement de travail. Le règlement de travail a principalement pour objectif de préciser les droits et devoirs des travailleurs et de l'employeur qui découlent du contrat de travail. Il suffit donc de reprendre dans le règlement de travail uniquement les mesures qui ont des répercussions sur les droits et devoirs.

3. Le renforcement de la position juridique des personnes de confiance.

Les personnes de confiance peuvent jouer un rôle considérable dans l'entreprise ou l'institution en ce qui

heid aanwezig stelt in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk dan wel een beroep doet op de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Op dit vlak moeten de gewone regels betreffende de keuze van de interne en externe dienst voor preventie en bescherming op het werk worden toegepast.

Het blijft evenwel van belang dat alle leden vertegenwoordigers van de werknemers in het comité hun akkoord geven, wanneer er in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk een preventieadviseur psycho-sociale aspecten wordt aangewezen. Indien dit akkoord niet kan bereikt worden dient de werkgever te beschikken over de mogelijkheid om een beroep te doen op de arbeidsinspectie, vooraleer hem te verplichten een beroep te doen op de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

In toepassing van de welzijnswet treft de werkgever de preventiemaatregelen na advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk. Dezelfde regel dient toegepast te worden inzake grensoverschrijdend gedrag. Een uitzondering hierop en dus het akkoord van het comité is enkel vereist voor de aspecten die onmiddellijk raken aan de rechten en de plichten van de werknemers en de werkgever en die daarom dienen te worden opgenomen in het arbeidsreglement. Indien er niet onmiddellijk een akkoord wordt bereikt moet de werkgever een beroep kunnen doen op de arbeidsinspectie. Tevens dient uitdrukkelijk te worden bepaald wat de werkgever kan doen indien er ook dan nog geen akkoord is in het comité. Dit is nog belangrijker wanneer er in de onderneming geen comité is opgericht en de syndicale delegatie de rol van het comité overneemt of wanneer het systeem van rechtstreekse participatie wordt toegepast.

Preventiemaatregelen worden steeds opgenomen in het globaal preventieplan dat door de werkgever wordt opgesteld. Het is dan ook niet nodig al deze maatregelen op te nemen in het arbeidsreglement. Het arbeidsreglement heeft wezenlijk tot doel de rechten en de plichten van de werknemers en de werkgever die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst nader te omschrijven. Het volstaat dan ook in het arbeidsreglement enkel die maatregelen op te nemen die een weerslag hebben op die rechten en die plichten.

3. De versterking van de rechtspositie van de vertrouwenspersonen.

Vertrouwenspersonen kunnen in de onderneming of instelling een belangrijke rol spelen in het tijdig

concerne la détection des problèmes qui peuvent mener à un comportement excessif. Lorsqu'elles font partie du personnel de l'entreprise ou de l'institution, elles connaissent la culture d'entreprise et savent également quelles sont les actions les plus adaptées à cette culture d'entreprise. Elles peuvent surtout jouer un rôle important lorsqu'un travailleur individuel aborde un problème. Elles peuvent vérifier avec le travailleur quelle action doit être menée: est-il suffisant d'écouter et de fournir des informations ou doit-on faire plus? Lorsqu'on fait appel à elles à temps, cela ne peut que favoriser le climat de travail au sein de l'entreprise. Il est aussi extrêmement important d'accentuer leur rôle dans le processus de prévention et de lutte contre le comportement excessif.

C'est pourquoi ces personnes de confiance doivent pouvoir avoir accès aux formations qui leur sont nécessaires afin d'acquérir les compétences et les connaissances requises dans l'exercice de leurs missions.

Le législateur ne désire pas imposer aux employeurs l'obligation de désigner une personne de confiance, mais le fait qu'un employeur le fasse peut indiquer qu'il prend au sérieux la problématique. Cependant, il ne suffit pas de désigner une personne de confiance. La désignation de la personne de confiance doit cadrer avec une stratégie de prévention du comportement excessif. L'employeur qui désigne ces personnes de confiance veillera également à ce que ses travailleurs connaissent ces personnes et puissent effectivement faire appel à elles. Cela implique également que l'employeur s'engage à ce que les personnes de confiance puissent exercer leur rôle de manière tout à fait adéquate. Pour atteindre cet objectif, il ne suffit pas que tous les membres représentants du personnel au comité approuvent la désignation de la personne de confiance, mais également qu'ils approuvent l'écartement de cette personne de la fonction.

La personne de confiance doit pouvoir intervenir de façon autonome. Cela signifie que, dans l'exercice de sa fonction de personne de confiance, elle doit être indépendante à l'égard de ses propres supérieurs hiérarchiques. Cela est possible en faisant fonctionner les personnes de confiance au sein du service interne pour la prévention et la protection au travail et en leur permettant de contacter directement la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise. La personne de confiance doit également disposer des moyens nécessaires pour exercer sa fonction comme il se doit. Cela implique e.a. qu'elle reçoive le temps nécessaire pour ce faire, qu'elle dispose d'un local adapté et qu'elle puisse toujours faire appel au conseiller en prévention.

detecteren van problemen die aanleiding kunnen geven tot grensoverschrijdend gedrag. Wanneer zij deel uitmaken van het personeel van de onderneming of instelling zullen zij de bedrijfscultuur kennen en ook weten welke acties het meest aangepast zijn aan die bedrijfscultuur. Zij kunnen vooral een belangrijke rol spelen wanneer een individuele werknemer een probleem aankaart. Zij kunnen met de werknemer nagaan welke actie dient te worden ondernomen: volstaat het te luisteren en informatie te verschaffen of moet er meer gebeuren? Wanneer er tijdig op hen een beroep gedaan wordt, kan dit het arbeidsklimaat in de onderneming enkel bevorderen. Het is dan ook van het grootste belang hun rol in het proces van de voorkoming en bestrijding van grensoverschrijdend gedrag te benadrukken.

Daarom moeten deze vertrouwenspersonen toegang kunnen hebben tot de noodzakelijke opleidingen om hen in te staat stellen de vereiste kennis en de vaardigheden te verwerven voor de uitvoering van hun opdrachten.

De wetgever wenst aan de werkgevers geen verplichting op te leggen om een vertrouwenspersoon aan te duiden, maar het feit dat een werkgever dat wel doet kan er op wijzen dat hij de problematiek ernstig neemt. Het volstaat echter niet enkel een vertrouwenspersoon aan te wijzen. De aanwijzing van de vertrouwenspersoon moet kaderen in een strategie om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. De werkgever die deze personen aanduidt zal er dan ook voor zorgen dat zijn werknemers deze vertrouwenspersonen kennen en effectief op hen een beroep kunnen doen. Dit impliceert ook dat de werkgever zich engageert opdat de vertrouwenspersonen hun rol volledig adequaat kunnen uitoefenen. Om deze doelstelling te bereiken is het niet alleen noodzakelijk dat alle leden vertegenwoordigers van het personeel in het comité akkoord gaan met de aanwijzing van de vertrouwenspersoon maar ook dat zij akkoord gaan met de verwijdering uit de functie van die persoon.

De vertrouwenspersoon moet autonoom kunnen optreden. Dit betekent dat hij bij de uitoefening van zijn functie als vertrouwenspersoon onafhankelijk moet zijn ten opzicht van zijn eigen hiërarchische meerdere. Dit kan bereikt worden door de vertrouwenspersonen te laten functioneren binnen de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en hen rechtstreeks toegang te verschaffen tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming. De vertrouwenspersoon dient ook over de nodige middelen te beschikken om zijn functie naar behoren uit te oefenen. Dit impliceert o.a. dat hij de nodige tijd krijgt hiervoor, beschikt over een passend lokaal en steeds een beroep kan doen op de preventieadviseur.

Lorsque la personne de confiance intervient à temps, une situation de comportement excessif pourra être résolue plus rapidement et plus facilement, si bien qu'il sera nettement moins nécessaire de faire appel au conseiller en prévention pour des cas individuels. Le conseiller en prévention pourra alors se consacrer à sa tâche réelle: collaborer à l'analyse des risques et proposer des mesures de prévention collectives. De la sorte, les moyens sont utilisés plus efficacement. Aussi, on peut parvenir à ce que des personnes qui actuellement n'osent pas dire qu'elles se sentent victimes de harcèlement, l'osent à présent. Cela ne doit pas être vu négativement pour le fonctionnement de l'entreprise. Au contraire, lorsque les travailleurs osent parler de la problématique, ils sont moins enclins à être absents et leur contribution à la productivité de l'entreprise ne peut qu'augmenter.

4. Favoriser les procédures internes.

Il est important de prévenir le comportement excessif. Cela n'empêche cependant pas que des travailleurs soient effectivement victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. Il reste donc important de prévoir des procédures qui permettent de recevoir ces plaintes individuelles.

Il est important que l'on fasse appel autant que possible aux procédures internes à l'entreprise auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention. En effet, la procédure interne permet au travailleur de bénéficier de l'écoute et de l'examen approfondi de la situation par un conseiller en prévention spécialisé dans ces problématiques. Cet examen permet l'émergence de solutions tout à fait spécifiques et propres à la situation.

C'est ainsi que le travailleur qui s'estime victime peut toujours faire appel au tribunal du travail, cependant, la loi prévoit désormais que le juge, saisi par un travailleur qui s'est adressé à lui sans passer par la procédure interne, peut renvoyer ce travailleur à la procédure interne et suspendre l'examen de la cause.

5. Clarifier les limites de la protection contre le licenciement.

Il est clair qu'un travailleur qui dépose une plainte pour cause de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail doit être protégé des représailles de l'employeur. La protection contre le licenciement doit donc être maintenue.

Wanneer de vertrouwenspersoon tijdig kan optreden, zal een situatie van grensoverschrijdend gedrag sneller en gemakkelijker kunnen opgelost worden, zodat het veel minder nodig zal zijn voor individuele gevallen een beroep te doen op de preventieadviseur. De preventieadviseur zal zich dan kunnen toeleggen op zijn eigenlijke taak: meewerken aan de risicoanalyse en de voorstellen van collectieve preventiemaatregelen. Hierdoor worden de middelen efficiënter aangewend. Ook kan men er dan toe komen dat personen die nu nog niet durven zeggen dat zij zich het slachtoffer voelen van pesterijen, dat wel durven. Dit hoeft niet negatief te zijn voor de werking van de onderneming. Integendeel, wanneer werknemers de problematiek durven ter sprake brengen zullen zij minder geneigd zijn afwezig te zijn en kan hun bijdrage aan de productiviteit van de onderneming alleen maar toenemen.

4. De interne procedures bevorderen.

Het is belangrijk grensoverschrijdend gedrag te voorkomen. Dit belet nochtans niet dat werknemers effectief het slachtoffer kunnen worden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het blijft dus belangrijk te voorzien in procedures die het mogelijk maken deze individuele klachten op te vangen.

Daarbij is het van belang dat er zo veel mogelijk een beroep wordt gedaan op de bedrijfsinterne procedures bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur. Inderdaad, zorgt de interne procedure ervoor dat de werknemer gehoord wordt en dat de zaak grondig onderzocht wordt door een preventieadviseur die gespecialiseerd is in deze problematiek. Dit onderzoek laat toe tot oplossingen te komen die specifiek zijn voor en aangepast aan de situatie.

Zodoende kan de werknemer die meent slachtoffer te zijn steeds een beroep doen op de arbeidsrechtbank, maar bepaalt de wet voortaan nochtans dat de rechter, die gevat wordt door een werknemer die zich tot hem richt zonder een beroep te doen op de interne procedure, deze werknemer kan doorverwijzen naar de interne procedure en het onderzoek van de zaak kan opschorten.

5. Verduidelijking van de grenzen van de ontslagbescherming.

Het staat vast dat een werknemer die een klacht indient wegens geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk moet beschermd worden tegen represailles door de werkgever. De ontslagbescherming moet dan ook behouden blijven.

L'expérience montre cependant qu'imposer une obligation au travailleur de demander sa réintégration a peu de sens. Le dépôt d'une plainte motivée révèle souvent au minimum une problématique relationnelle. Le licenciement qui s'en suit révèle, quant à lui, une rupture réelle de la relation de confiance entre les parties. La réintégration n'est donc en général pas souhaitée. C'est pourquoi cette obligation est remplacée par une possibilité.

Par ailleurs, un certain nombre d'éclaircissements sont apportés à la protection contre le licenciement, plus précisément au niveau des personnes qui peuvent être considérées comme témoin et le moment à partir duquel la protection prend cours si la plainte est déposée auprès d'une instance externe.

6. Une réglementation adaptée aux comportements excessifs impliquant des tiers

Les tiers, à savoir des personnes externes à l'entreprise avec lesquelles les travailleurs entrent en contact lors de l'exécution de leur travail, qui s'estiment victimes de comportement excessif de la part de ces travailleurs, n'ont pas accès aux procédures auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention. Ces tiers peuvent se plaindre auprès de l'employeur qui peut éventuellement prendre des mesures à l'égard de son travailleur, mais on ne peut y contraindre l'employeur. Les personnes qui se situent en dehors de la relation de travail peuvent toutefois faire appel à la procédure externe auprès des tribunaux.

Lorsque ces tiers ont un comportement excessif à l'égard du travailleur, l'employeur est tenu de protéger son travailleur. L'employeur n'exercera en vérité aucune autorité sur ce tiers, mais cela n'empêche toutefois pas qu'il puisse entreprendre un certain nombre d'actions. Ces actions se situeront au niveau de la relation contractuelle avec le tiers, dans laquelle par exemple on peut stipuler que l'employeur peut refuser l'accès à l'entreprise à une personne ou suspendre ou mettre fin aux obligations contractuelles. Lorsque l'employeur constate que certains comportements se répètent, il peut en collaboration avec le conseiller en prévention déterminer une stratégie dans laquelle, d'une part, on cherche les causes de ce comportement et d'autre part, on peut prendre des mesures de prévention collectives.

De ervaring leert echter dat het opleggen van een verplichting aan de werknemer om zijn reïntegratie te vragen weinig zinvol is. Vaak wijst het indienen van een met redenen omklede klacht ten minste op het bestaan van een relationeel probleem. Het ontslag dat daaruit voortvloeit wijst, op zijn beurt, op het feit dat de vertrouwensrelatie tussen de partijen daadwerkelijk verbroken is. De reïntegratie is dus over 't algemeen niet gewenst. Daarom wordt deze verplichting vervangen door een mogelijkheid.

Voor het overige worden aan de ontslagbescherming een aantal verduidelijkingen aangebracht, meer bepaald op het vlak van wie als getuige kan beschouwd worden en vanaf wanneer de bescherming een aanvang neemt, indien de klacht werd ingediend bij een externe instantie.

6. Een aangepaste regelgeving met betrekking tot grensoverschrijdend gedrag waarbij derden betrokken zijn.

Derden, nl. personen extern aan de onderneming waarmee de werknemers in contact komen bij de uitvoering van hun werk, die menen het slachtoffer te zijn van grensoverschrijdend gedrag door deze werknemers, hebben geen toegang tot de procedures bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur. Deze derde kan wel zijn beklag doen bij de werkgever die eventueel maatregelen kan nemen ten aanzien van zijn werknemer, maar men kan de werkgever hiertoe niet verplichten. Personen die buiten de arbeidsrelatie staan kunnen evenwel een beroep doen op de externe procedure bij de rechtbanken.

Wanneer deze derden grensoverschrijdend gedrag plegen ten aanzien van de werknemer, moet de werkgever zijn werknemer wel beschermen. De werkgever zal over deze derde weliswaar geen gezag uitoefenen, maar dit neemt niet weg dat hij toch een aantal acties kan ondernemen. Deze acties zullen zich situeren op het vlak van de contractuele relatie met de derde, waarin bijvoorbeeld kan bepaald worden dat de werkgever aan een persoon de toegang tot de onderneming kan weigeren of de contractueel bedongen prestaties kan schorsen of beëindigen. Wanneer een werkgever vaststelt dat bepaalde gedragingen zich herhaaldelijk voordoen, kan hij in samenwerking met de preventieadviseur een strategie bepalen waarbij enerzijds gezocht wordt naar de oorzaken van dat gedrag en waarbij anderzijds collectieve preventiemaatregelen kunnen worden getroffen.

Une disposition spécifique s'applique néanmoins lorsqu'un employeur fait appel de façon permanente à des entreprises extérieures pour l'exercice d'activités déterminées.

La violence commise par un tiers sur les travailleurs constitue un cas spécifique et cela peut varier du comportement agressif de la part d'un client déterminé au cas classique d'une attaque à mains armées. Dans ces situations, le travailleur doit pouvoir obtenir un soutien psychologique adapté dont les coûts sont supportés par l'employeur.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Le projet soumis pour avis au Conseil d'État a été divisé en deux projets. Les dispositions relatives aux demandes qui peuvent être introduites auprès des juridictions concernent en effet les procédures judiciaires, de sorte qu'elles doivent être approuvées aussi bien par la Chambre que par le Sénat.

Le Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes a rendu d'initiative un avis nr.112 le 9 juin 2006 relatif à l'avant-projet de loi. Il approuve de manière générale les intentions de ce texte et émet plusieurs recommandations dont certaines ont été prises en compte dans le projet de loi lui-même (aux articles 4, 5, 6 et 15 du projet «A») ainsi que dans l'exposé des motifs (aux articles 7, 11 du projet «A» et 2 du projet «B»).

A) Projet de loi article 78 de la Constitution

Article 1^{er}

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

Article 2

L'article 2 modifie l'article 4, §1^{er}, alinéa 2 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, ci-après dénommée, loi sur le bien-être.

Wanneer een werkgever voor het uitvoeren van bepaalde werkzaamheden permanent een beroep doet op ondernemingen van buitenaf, geldt er evenwel een specifieke regeling.

Een specifiek geval is het geweld dat door derden op de werknemers wordt gepleegd en dat kan variëren van agressief gedrag vanwege een bepaalde klant tot het klassieke geval van een bankoverval. In die situaties moet de werknemer een passende psychologische ondersteuning kunnen bekomen waarvan de kosten door de werkgever worden gedragen.

COMMENTAAR BIJ DE ARTIKELEN

Het aan de Raad van State voor advies voorgelegde ontwerp werd gesplitst in twee ontwerpen. De bepalingen betreffende de vorderingen die kunnen ingesteld worden bij de rechtscolleges betreffen immers de gerechtelijke procedures, zodat zij zowel door de Kamer als door de Senaat moeten worden goedgekeurd.

De Raad van de gelijke kansen voor mannen en vrouwen heeft op 9 juni 2006 op eigen initiatief het advies nr. 112 uitgebracht over het voorontwerp van wet. Hij staat globaal gezien goedkeurend tegenover de intenties van de tekst en doet meerdere aanbevelingen waarvan sommigen in het ontwerp van wet zelf werden opgenomen (in de artikelen 4,5,6 en 12 van het ontwerp «A») evenals in de memorie van toelichting (in de artikelen 7 en 11 van het ontwerp «A» en artikel 2 van het ontwerp «B»)

A) Wetsontwerp artikel 78 van de Grondwet

Artikel 1

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

Artikel 2

Artikel 2 wijzigt artikel 4, §1 tweede lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, hierna welzijnswet genoemd.

L'article 4 cite les domaines qui font partie de la notion de «bien-être». Désormais, la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail n'est plus un domaine à part du bien-être au travail, il est toutefois intégré au domaine déjà existant de la charge psychosociale occasionnée par le travail.

On peut en effet constater que le comportement excessif ne peut être dissocié des autres phénomènes qui donnent naissance à une charge psychosociale occasionnée par le travail, tels que le stress et les conflits. En outre, dans la pratique, on constate souvent qu'il existe une imbrication entre le stress et les conflits d'une part et le comportement excessif d'autre part.

En reprenant la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail comme partie de la charge psychosociale occasionnée par le travail, on met l'accent sur la nécessité de mener dans l'entreprise une politique qui touche toutes les formes de charge psychosociale occasionnée par le travail. L'employeur devra donc également identifier les situations qui peuvent occasionner cette charge psychosociale, déterminer l'impact de ces situations et ensuite fixer des mesures de prévention.

En favorisant une approche globale de la charge psychosociale, le comportement excessif peut être évité. Cette approche globale contribue par conséquent à la prévention primaire du comportement excessif. En effet, lorsqu'on n'entreprend rien pour lutter contre le stress et les conflits, ces phénomènes peuvent s'aggraver et se transformer en violence et harcèlement.

Cela n'empêche pas qu'un certain nombre de dispositions relatives au comportement excessif doivent cependant être prises dans la loi sur le bien-être. Il s'agit en premier lieu de dispositions qui tiennent compte du caractère spécifique de cette matière: la violence et le harcèlement sont des comportements extrêmes qui provoquent une très lourde charge psychosociale et donc de graves conséquences au niveau collectif et individuel. En second lieu, il s'agit de dispositions qui ont pour objectif de donner une solution aux plaintes individuelles des travailleurs.

Artikel 4 somt de domeinen op die deel uitmaken van het begrip «welzijn». Voortaan wordt de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk niet meer als een apart domein van het welzijn op het werk beschouwd, maar wordt deze bescherming geïntegreerd in het reeds bestaande domein «psychosociale belasting veroorzaakt door het werk».

Er kan immers vastgesteld worden dat het grensoverschrijdend gedrag niet los kan gezien worden van andere fenomenen die aanleiding geven tot het ontstaan van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, zoals stress en conflicten. In de praktijk wordt overigens vaak vastgesteld dat er een verwevenheid bestaat tussen deze stress en conflicten enerzijds en het grensoverschrijdend gedrag anderzijds.

Door het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk op te nemen als een onderdeel van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk wordt de nadruk gelegd op de noodzaak om in de onderneming een beleid te voeren dat elke vorm van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk aanpakt. De werkgever zal dan ook de situaties die tot deze psychosociale belasting aanleiding kunnen geven moeten identificeren en bepalen welk impact deze situaties hebben en vervolgens preventiemaatregelen vaststellen.

Door een globale aanpak van de psychosociale belasting te bevorderen, kan grensoverschrijdend gedrag worden vermeden. Deze globale aanpak draagt derhalve bij tot de primaire preventie van grensoverschrijdend gedrag. Inderdaad, wanneer niets wordt ondernomen om stress en conflicten tegen te gaan kunnen deze fenomenen escaleren tot geweld en pesterijen.

Dit neemt niet weg dat er toch een aantal bepalingen betreffende grensoverschrijdend gedrag in de welzijnswet moeten worden opgenomen. Het gaat hier in de eerste plaats om bepalingen die rekening houden met het specifiek karakter van deze materie: geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn extreme gedragingen die een zeer zware psychosociale belasting veroorzaken en dus ook enorme gevolgen hebben op collectief en individueel vlak. In de tweede plaats gaat het om bepalingen die tot doel hebben een oplossing te geven aan de individuele klachten van de werknemers.

Article 3

L'article 3 modifie l'article 32bis de la loi sur le bien-être.

Cet article 32bis a été complété pour limiter partiellement le champ d'application à la relation de travail, étant donné que les procédures internes ne sont pas applicables aux tiers et pour prendre en considération la situation des travailleurs d'entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées.

1) Il ressort de la pratique qu'il n'est pas de facto possible d'appliquer les procédures internes aux tiers qui sont l'objet de comportement excessif commis, par exemple, par les travailleurs. C'est pourquoi l'article 32bis stipule désormais que seules les dispositions des articles 32decies à 32duodecies, qui concernent la procédure devant les tribunaux, sont applicables aux personnes, autres que les travailleurs, employeurs et personnes assimilées, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

2) Par ailleurs, il est désormais prévu que des modalités particulières doivent être déterminées par le Roi en ce qui concerne les travailleurs d'entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur chez qui ils effectuent leurs activités. Sont visés les travailleurs qui exécutent des prestations chez cet employeur pendant une longue période comme, par exemple, les travailleurs qui font des travaux d'entretien ou qui font le réglage d'appareils.

Si le travailleur de l'entreprise extérieure a des comportements excessifs vis-à-vis d'un travailleur de l'entreprise chez qui il exerce ses activités, ce dernier aura accès à la personne de confiance et au conseiller en prévention de son entreprise. Son employeur devra prendre contact avec l'employeur sous-traitant afin qu'il puisse prendre les dispositions utiles vis-à-vis de son travailleur. Il s'agit de la situation actuelle.

Par contre, si c'est le travailleur de l'entreprise extérieure qui s'estime victime de violence ou de harcèlement de la part d'un travailleur de l'employeur chez qui il exerce ses activités, les seules possibilités dont il dispose actuellement sont soit d'aller trouver son employeur pour demander sa mutation soit déposer une plainte motivée chez le conseiller en prévention de son employeur. Dans ce dernier cas toutefois, le conseiller en prévention n'aura pas accès à l'entreprise chez qui le

Artikel 3

Artikel 3 wijzigt artikel 32bis van de welzijnswet.

Dit artikel 32bis werd aangevuld om het toepassingsgebied gedeeltelijk te beperken tot de arbeidsrelatie, daar de interne procedures niet op derden kunnen worden toegepast en om rekening te houden met de toestand van de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

1) Uit de praktijk blijkt dat het de facto niet mogelijk is de interne procedures toe te passen op derden die het voorwerp zijn van grensoverschrijdend gedrag gepleegd door bijvoorbeeld de werknemers. Daarom bepaalt artikel 32bis voortaan dat enkel de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies die de procedure voor de rechtbanken betreffen van toepassing zijn op de andere personen dan de werknemers en de werkgevers en de daarmee gelijkgestelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

2) Daarnaast wordt er voortaan bepaald dat specifieke regels moeten worden vastgesteld door de Koning, wat de werknemers van ondernemingen van buitenaf betreft die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie zij hun werkzaamheden verrichten. Het zijn de werknemers die gedurende een lange tijd prestaties verrichten bij deze werkgever die hier worden bedoeld, zoals bijvoorbeeld de werknemers die onderhoudswerken uitvoeren of toestellen afstellen.

Indien de werknemer van de onderneming van buitenaf iemand pest van de inlenende organisatie, dan heeft deze werknemer toegang tot de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur van zijn werkgever. Zijn werkgever zal op zijn beurt contact moeten opnemen met de onderaannemer opdat deze de nodige stappen zou ondernemen tegen de bewuste werknemer. Dit is reeds de huidige situatie.

Daarentegen, indien het de werknemer van de onderneming van buitenaf is die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag vanwege een werknemer van de onderneming waar hij zijn werkzaamheden uitoefent beschikt hij thans slechts over twee mogelijkheden: Ofwel stapt hij naar zijn eigen werkgever om overplaatsing te vragen ofwel dient hij een met redenen omklede klacht in bij de preventieadviseur van zijn werkgever. In het laatste ge-

travailleur exerce ses activités et aucun examen ne pourra dès lors avoir lieu. La nouvelle réglementation réglera cette question.

Article 4

L'article 4 modifie l'article 32^{ter} de la loi sur le bien-être.

L'article 32^{ter} définit la violence au travail et le harcèlement moral et sexuel au travail.

Sont visés par la violence au travail des actes instantanés d'agression. La notion de persécution est supprimée car elle implique une idée de répétition. Notons que la notion de violence est très large: elle englobe tant la menace ou l'agression physique que la menace ou l'agression psychique telle que par exemple des actes d'humiliation, injures, insultes... Un acte commis de manière isolée et abusive mais présentant un certain degré objectif de gravité peut en effet avoir des conséquences sur la santé mentale et physique d'une personne.

Le harcèlement moral, quant à lui, est constitué de comportements qui pris isolément, ne présentent pas toujours un certain degré de gravité mais c'est l'effet répété des comportements qui constitue l'agression.

La définition du harcèlement moral au travail fait l'objet d'une clarification. En effet, plusieurs tribunaux du travail ont interprété cette notion de manière trop restrictive: ils ont exigé que chaque comportement pris isolément se reproduise plusieurs fois pour qu'on puisse parler de harcèlement moral au travail. Néanmoins, le caractère répété des faits ne vise pas chaque conduite prise isolément mais les différentes conduites prises dans leur ensemble. Le harcèlement moral peut en effet consister en plusieurs faits isolés. Il est par ailleurs important de rappeler que tant les comportements intentionnels («qui ont pour objet») que les comportements non intentionnels («qui ont pour effet») doivent être pris en compte. Certains tribunaux excluent de manière erronée les comportements non intentionnels en exigeant une intention malveillante.

Le Conseil d'État suggérerait de remplacer les mots «bij de uitvoering van **het** werk» par «bij de uitvoering van **hun** werk». Il a semblé préférable de modifier la

val heeft de preventieadviseur, nochtans, geen toegang tot de onderneming waar de werknemer werkt en kan er dan ook geen onderzoek gebeuren. De nieuwe reglementering zal deze aangelegenheid regelen.

Artikel 4

Artikel 4 wijzigt artikel 32^{ter} van de welzijnswet.

Dit artikel 32^{ter} geeft de definitie van geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Geweld op het werk beoogt daden van agressie die zich op een bepaald ogenblik voordoen. De notie «lastiggevallen worden» wordt geschrapt omdat zij een element van herhaling inhoudt. Tevens moet opgemerkt worden dat het begrip geweld zeer ruim is en zowel de fysieke bedreiging of aanval als de psychische bedreiging of aanval, zoals vernederingen, beschimpingen en beledigingen omvat.

Een geïsoleerd en onrechtmatig gepleegd feit dat objectief gezien een bepaalde graad van ernst vertoont, kan, inderdaad, gevolgen hebben op de mentale en fysieke gezondheid van een persoon. Pesterijen, daarentegen, bestaan uit gedragingen die afzonderlijk gezien, niet steeds een bepaalde graad van ernst vertonen. Het is echter het herhaaldelijk karakter van deze gedragingen die de agressie vormen.

De definitie van het begrip pesterijen werd nader gepreciseerd. Inderdaad, geven meerdere arbeidsrechtbanken een te enge interpretatie aan deze notie: ze hebben gesteld dat elk geïsoleerd gedrag zich herhaaldelijk moet voordoen opdat er sprake zou zijn van pesterijen. Het herhaald karakter van de feiten slaat evenwel niet op elk gedrag apart maar wel op de verschillende gedragingen genomen in hun globaliteit. De pesterijen kunnen immers bestaan uit meerdere van elkaar losstaande feiten. Het is overigens van belang in herinnering te brengen dat zowel de opzettelijke gedragingen («die tot doel hebben») als de onopzettelijke gedragingen («die tot gevolg hebben») moeten worden in aanmerking genomen. Bepaalde rechtbanken sluiten verkeerdelijk de onopzettelijke gedragingen uit door een kwaadwillig oogmerk te eisen.

De Raad van State stelde voor om de woorden «bij de uitvoering van **het** werk» te vervangen door de woorden «bij de uitvoering van **hun** werk». Het leek verkies-

version française du texte en remplaçant «lors de l'exécution de **son** travail» par «lors de l'exécution **du** travail». En effet, l'autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application vise entre autres dans cette définition les tiers qui n'exécutent aucune prestation de travail mais qui peuvent être victime de violence ou de harcèlement lors de l'exécution du travail d'un travailleur ou de l'employeur.

La définition du harcèlement sexuel a été modifiée afin de se conformer à la définition du harcèlement sexuel contenue dans la Directive 2002/73/CEE du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil 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 professionnelle et les conditions de travail.

Par rapport à cette ancienne définition:

– Le caractère non désiré du comportement est ajouté.

– La référence au fait que l'auteur «savait ou aurait du savoir» les conséquences de son comportement est remplacée par le fait que le comportement a «pour objet ou pour effet» telles conséquences. Sont pris en considération non seulement les comportements commis sciemment (l'auteur a l'intention de commettre ces actes et leurs conséquences prévisibles) mais également les comportements dont l'auteur n'a pas voulu les conséquences.

– Ces conséquences sont d'ailleurs plus larges puisqu'elles incluent non seulement l'atteinte à la dignité mais également la création d'un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Cette directive fait une distinction entre la notion de «harcèlement» qui concerne un comportement non désiré lié au sexe et la notion de «harcèlement sexuel» qui concerne un comportement non désiré à connotation sexuelle.

Le comportement non désiré lié au sexe de la personne n'est pas en soi de nature sexuelle mais est lié au sexe de son destinataire. Par exemple, un chef de service qui n'invite pas la seule femme du service aux réunions de staff. Cette hypothèse est déjà visée dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un

lijik de Franstalige versie van de tekst te wijzigen door de woorden «lors de l'exécution de **son** travail» te vervangen door «los de l'exécution **du** travail». Inderdaad, beoogt de andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is in deze definitie onder andere de derden die geen enkele arbeidsprestatie verrichten, maar die het slachtoffer kunnen zijn van geweld of pesterijen tijdens de uitvoering van het werk van een werknemer of de werkgever.

De definitie van ongewenst seksueel gedrag op het werk werd gewijzigd om haar in overeenstemming te brengen met de definitie van ongewenst seksueel gedrag op het werk die voorkomt in de richtlijn 2002/73/EEG van 23 september 2002 tot wijziging van de richtlijn 76/207/EEG van de Raad 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.

Ten opzichte van deze vroegere definitie:

– Wordt het ongewenst karakter van dat gedrag toegevoegd

– Wordt, de verwijzing naar het feit dat de dader «wist of moest weten» welke gevolgen zijn gedrag heeft, vervangen door het feit dat het gedrag dergelijk impact «tot doel of gevolg» heeft. Het gaat hierbij niet alleen om de gedragingen die wetens en willens werden gesteld (de dader heeft de bedoeling de feiten te plegen en wil ook de voorzienbare gevolgen ervan) maar ook om de gedragingen waarvan de dader de gevolgen niet heeft gewild;

– Worden de gevolgen van het gedrag trouwens verruimd, aangezien zij niet alleen een aantasting van de waardigheid van de persoon inhouden maar ook het ontstaan van een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving.

Deze richtlijn maakt een onderscheid tussen «intimidatie» dat betrekking heeft op ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht en «seksuele intimidatie» dat betrekking heeft op ongewenst gedrag met een seksuele connotatie.

Het ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon is als dusdanig niet van seksuele aard maar is verbonden aan het geslacht van de persoon op wie het gericht is. Bijvoorbeeld, een diensthoofd die de enige vrouw van de dienst niet uitnodigt op de dienstvergaderingen. Deze situatie wordt reeds behandeld in de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding

centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

Article 5

L'article 5 modifie l'article 32quater, §1^{er} de la loi sur le bien-être.

Les alinéas 1^{er} et 2 du nouveau § 1 précisent que les mesures de prévention spécifiques à la violence et au harcèlement au travail doivent être prises en application des principes généraux visés à l'article 5 de la loi, sur base d'une analyse des risques. L'objectif de cette disposition est de mettre en évidence que la politique de prévention en matière de violence et de harcèlement doit s'inscrire et s'intégrer dans la politique générale de prévention de l'entreprise.

S'appliquent donc à la prévention de la violence et du harcèlement les mêmes principes généraux de prévention que ceux mis en œuvre pour les autres domaines. Parmi ceux-ci se trouve la planification de la prévention qui s'opère au moyen du système dynamique de gestion des risques décrit dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. S'intègre à ce système l'analyse des risques sur base de laquelle sont déterminées les mesures de prévention.

Les mesures minimales contenues à l'alinéa 3, ont été étendues:

- à toutes les mesures matérielles en vue de prévenir le comportement excessif, ce qui est plus large que l'aménagement matériel du lieu de travail (point 1°);
- aux mesures de type organisationnel. Les facteurs organisationnels ont un rôle qu'on ne peut absolument pas négliger dans la survenance des comportements de violence ou de harcèlement (point 1°).

Les différents éléments de la procédure interne ont été regroupés dans le point 2°.

- Le point a) évoque l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement au travail. Il n'est plus question d'aide et d'appui à la victime, étant donné que ces notions donnent l'impression que la personne de confiance ou le conseiller en prévention sont les défenseurs du plaignant

van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

Artikel 5

Artikel 5 wijzigt artikel 32quater, §1 van de welzijns-wet.

Het eerste en tweede lid van de nieuwe §1 verduidelijken dat de preventiemaatregelen betreffende het grensoverschrijdend gedrag moeten getroffen worden in toepassing van de algemene beginselen bedoeld in artikel 5 van de wet, op grond van een risicoanalyse. De bedoeling van deze bepaling bestaat er in te verduidelijken dat het preventiebeleid inzake geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk ingepast en geïntegreerd moet worden in het algemeen preventiebeleid van de onderneming.

Derhalve gelden voor de preventie van grensoverschrijdend gedrag dezelfde algemene preventiebeginselen als deze die toegepast worden in de andere domeinen. Hiertoe behoort de planning van de preventie die gebeurt door middel van het dynamisch risico-beheersingssysteem dat beschreven wordt in het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Dit systeem voorziet in een risicoanalyse op basis waarvan de preventiemaatregelen worden vastgesteld.

Deze minimale maatregelen die beschreven zijn in het derde lid werden uitgebreid:

- tot alle materiële maatregelen ter voorkoming van grensoverschrijdend gedrag, wat ruimer is dan de materiële inrichting van de arbeidsplaats (punt 1°);
- tot organisatorische maatregelen. Organisatorische factoren spelen inderdaad een niet verwaarloosbare rol in de totstandkoming van grensoverschrijdend gedrag (punt 1°)

De verschillende elementen van de interne procedure werden ondergebracht in punt 2°.

- Punt a) betreft het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Er is geen sprake meer van hulp en ondersteuning van het slachtoffer, daar deze noties de indruk wekken dat de vertrouwenspersoon of de preventie-

et que dès lors ces personnes ne peuvent plus intervenir de manière neutre.

– Le point b) évoque quant à lui les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention. L'objectif est que les procédures décrivent précisément comment quelqu'un peut faire appel au conseiller en prévention ou à la personne de confiance. Ici il faut répondre aux questions telles que: quand la consultation peut-elle avoir lieu? L'employeur doit-il être averti? Et ainsi de suite ... Cela ressortait de manière insuffisante du texte précédent.

La législation utilise désormais le terme de «personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement au travail» plutôt que celui de «victime». En effet, le terme «victime», d'une part, manque de neutralité car il sous-entend que les faits sont à priori établis et, d'autre part, induit chez la personne qui se plaint un état de victime, titulaire de droits, qui considère la personne de confiance ou le conseiller en prévention au service de sa défense. Afin d'appuyer l'impartialité de ces deux intervenants, les notions «d'aide» et «d'appui» ont été supprimées.

– Le point c) ajoute le caractère impartial de l'intervention de la personne de confiance. Pour favoriser la réussite de la conciliation entre les parties, la personne de confiance doit être impartiale et être perçue comme telle par les parties en présence. La personne mise en cause également doit se sentir entendue et écoutée par la personne de confiance qui doit éviter tout jugement. Si la personne mise en cause se sent mise en état d'accusation, elle risque de se mettre dans une position défensive et de ne pas pouvoir s'ouvrir au dialogue requis dans le processus de conciliation.

– Le point d) a été reformulé pour attirer l'attention sur le fait que l'employeur est tenu de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce qu'un travailleur qui a été absent à la suite de comportements excessifs, puisse effectivement reprendre le travail à nouveau dans l'entreprise. Dans ce cas-ci, il importe peu que le travailleur ait déposé une plainte. Cela peut comprendre un accompagnement tant du travailleur concerné que des travailleurs qui font partie du service dans lequel ce travailleur sera occupé. Cela revient à veiller à ce que ce travailleur ait à nouveau une place dans l'entreprise et à ce qu'il n'y ait pas d'incidents pouvant faire à nouveau décrocher cette personne.

adviseur de verdediger is van de klager en deze personen daardoor niet meer neutraal kunnen optreden.

– Punt b) betreft de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur. Het is de bedoeling dat de procedures nauwkeurig omschrijven hoe iemand een beroep kan doen op de preventieadviseur of vertrouwenspersoon. Hier dienen vragen beantwoord te worden als: wanneer kan de raadpleging gebeuren? Moet de werkgever verwittigd worden? En dergelijke meer....Dit bleek onvoldoende uit de vroegere tekst.

De wetgeving gebruikt voortaan de term «persoon die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk» in plaats van de term «slachtoffer». De term «slachtoffer» is immers niet neutraal genoeg daar hij van de veronderstelling uitgaat dat de feiten a priori bewezen zijn. Daarnaast leidt hij er toe dat de persoon die zijn beklag doet zich wil bevestigd zien als een slachtoffer, dat in die hoedanigheid bepaalde rechten heeft, en die de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur beschouwt als iemand die ten dienste is van zijn verdediging. Om de onpartijdigheid van deze beide tussenkomende personen te beklemtonen werden de noties «hulp» en «ondersteuning» geschrapt.

– Aan punt c) werd het onpartijdig karakter van de interventie van de vertrouwenspersoon toegevoegd. Om het welslagen van een bemiddeling tussen de partijen te bevorderen, moet de vertrouwenspersoon onpartijdig zijn en als dusdanig beschouwd worden door de aanwezige partijen. De aangeklaagde moet ervaren dat de vertrouwenspersoon, die elk oordeel moet vermijden, ook naar hem luistert. Indien de aangeklaagde de indruk krijgt dat hij in beschuldiging wordt gesteld, bestaat de kans dat hij een defensieve houding zal aannemen en dat hij zich niet kan openstellen voor de dialoog die voor een verzoeningsproces vereist is.

– Punt d) werd geherformuleerd om de aandacht te vestigen op het feit dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen om er voor te zorgen dat een werknemer die ingevolge grens-overschrijdend gedrag afwezig is geweest, effectief opnieuw tewerkgesteld kan worden in de onderneming. Het is daarbij van geen enkel belang of deze persoon een klacht ingediend heeft. Dit kan een begeleiding inhouden zowel van de betrokken werknemer als van de werknemers die behoren tot de dienst waarop deze werknemer zal worden tewerkgesteld. Het komt er op aan er voor te zorgen dat deze werknemer opnieuw een plaats krijgt in de onderneming en er zich geen incidenten voordoen waardoor deze persoon opnieuw afhaakt.

Le point 3° vise les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec des personnes autres que les travailleurs, employeur ou personnes assimilées (par exemple, des clients, des fournisseurs...). Il est demandé aux employeurs d'accorder une attention particulière à la problématique de la violence des tiers vis-à-vis des travailleurs. Beaucoup de travailleurs sont de plus en plus confrontés à des comportements agressifs du public (par exemple, dans les transports publics, le secteur des soins de santé ou de l'aide sociale...). L'employeur est également tenu de déterminer une stratégie pour faire face à ces problèmes.

Les mesures de prévention seront prises après avis du comité pour la prévention et la protection au travail.

L'accord préalable du comité n'est plus exigé sauf pour les mesures visées au point 2° de l'alinéa 3, c'est-à-dire celles qui ont trait à la procédure interne.

Il convient de rappeler que les notions d'«avis préalable» et d'«accord» ont la même signification que celle donnée par l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail. Cela signifie, entre autres, que le mode de constatation qu'un accord a été obtenu au sein du comité est déterminé dans le règlement d'ordre intérieur conformément à l'article 31 de l'arrêté royal précité.

La loi règle désormais explicitement l'hypothèse où l'accord n'est pas atteint: l'employeur demande l'avis de l'inspection selon la procédure définie par arrêté royal. Si cette intervention n'aboutit pas à l'accord exigé, la loi requiert l'accord d'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité pour que ces mesures puissent être adoptées. Elle maintient donc un certain seuil d'exigence vu l'importance de ces mesures qui influencent directement les droits et devoirs des travailleurs. Tenant compte du fait que ces procédures doivent être reprises dans le règlement de travail et constituent donc une source pour les droits et devoirs des parties au contrat de travail, il est important que le comité soit impliqué au maximum dans la détermination de ces mesures.

Punt 3° beoogt de bijzondere beschermingsmaatregelen voor de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, in contact komen met andere personen dan de werknemers, de werkgever of de hiermee gelijkgestelde personen (bijvoorbeeld, klanten, leveranciers...). Er wordt gevraagd dat de werkgevers bijzondere aandacht besteden aan de problematiek van geweld dat door derden gepleegd wordt ten aanzien van de werknemers. Veel werknemers worden meer en meer geconfronteerd met agressief gedrag door het publiek (bijvoorbeeld: openbaar vervoer, gezondheidszorgen, sociale hulpverlening). De werkgever moet dan ook een strategie bepalen om aan deze problemen het hoofd te bieden.

De preventiemaatregelen worden vastgesteld na advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Het voorafgaand akkoord is nog enkel vereist voor de maatregelen bedoeld in het derde lid, 2°, namelijk deze die betrekking hebben op de interne procedure.

Er dient op gewezen te worden dat de begrippen «voorafgaand advies» en «akkoord» dezelfde betekenis hebben als deze die er aan gegeven wordt in het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor Preventie en Bescherming op het werk. Dit betekent onder andere dat de wijze waarop wordt vastgesteld of er een akkoord werd bereikt binnen het comité wordt bepaald door het huishoudelijk reglement overeenkomstig artikel 31 van het voormelde koninklijk besluit.

De wet regelt voortaan uitdrukkelijk wat er moet gebeuren indien dit akkoord niet wordt bereikt: de werkgever vraagt het advies van de inspectie volgens de procedure bepaald bij koninklijk besluit. Indien de interventie van de inspectie niet leidt tot een akkoord, vereist de wet dat ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven, opdat deze maatregelen zouden kunnen worden getroffen. Er wordt dus een bepaalde drempel behouden, gelet op het belang van de maatregelen die rechtstreeks invloed hebben op de rechten en plichten van de werknemers. Rekening houdend met het feit dat deze procedures moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement en dus een bron vormen voor de rechten en plichten van de partijen bij de arbeidsovereenkomst, is het van belang dat het comité maximaal betrokken wordt bij het bepalen van deze maatregelen.

Lorsque, dans un service public, aucun accord n'est obtenu après l'intervention de l'inspection, la décision relative aux mesures visées au 2° doit être prise selon les règles habituelles qui sont fixées dans le statut syndical des fonctionnaires. Ainsi la remarque du Conseil d'État a été rencontrée.

Article 6

L'article 6 modifie l'article 32 quinquies de la loi sur le bien-être.

Cet article 32 quinquies a trait au soutien psychologique de travailleurs qui ont été victimes de certains faits. Il y a trois points de différences par rapport au texte actuel:

– l'obligation de recevoir un soutien approprié dont les coûts sont supportés par l'employeur vaut seulement pour les faits qui sont commis par des tiers. Dans beaucoup de cas, comme par exemple une attaque de banque, le travailleur qui est victime de ces faits ne pourra pas identifier le tiers de sorte qu'il ne pourra pas obtenir un dédommagement de la part de cette personne. Lorsque des faits se produisent entre collègues, on peut identifier l'intéressé et éventuellement obtenir une indemnisation complémentaire;

– l'obligation de recevoir un soutien psychologique approprié dont l'employeur supporte les coûts vaut seulement pour les faits de violence. La violence en provenance de tiers est un risque inhérent à l'exécution de certaines prestations de travail et a donc un lien avec le contenu même de la prestation de travail pour laquelle le travailleur a été engagé. On pense ici par exemple aux employés de banques ou de bureaux de poste victimes d'une attaque à main armée, ainsi qu'aux accompagnateurs de train ou chauffeurs de bus victimes d'agressions. La violence entre collègues ne découle pas de la nature du travail mais plutôt de mauvaises relations de travail en général.

– il est explicitement prévu que l'employeur doit supporter les charges financières résultant de ce soutien psychologique. Il s'agit ici d'un éclaircissement du texte antérieur duquel on ne pouvait déduire que l'employeur avait une telle obligation. Imposer à l'employeur l'obligation de supporter les charges financières découle du fait que le besoin de soutien psychologique découle directement du travail lui-même parce que le risque de la violence est inhérent au travail qui est exécuté.

Wanneer er in een openbare dienst geen akkoord wordt bekomen na de tussenkomst van de inspectie, dient de beslissing omtrent de maatregelen bedoeld in 2° te worden genomen volgens de gewone regels die zijn vastgesteld in het syndicaal statuut van het overheidspersoneel. Hierdoor wordt tegemoetgekomen aan de opmerking van de Raad van State.

Artikel 6

Artikel 6 wijzigt artikel 32quinquies van de welzijns-wet.

Dit artikel 32quinquies heeft betrekking op de psychologische ondersteuning van werknemers die het slachtoffer zijn geweest van bepaalde feiten. Ten opzichte van de huidige tekst zijn er drie verschilpunten:

– de verplichting om passende ondersteuning te krijgen waarvan de kosten gedragen worden door de werkgever geldt enkel voor feiten die gepleegd worden door derden. In vele gevallen, zoals bijvoorbeeld een bankoverval, zal de werknemer die slachtoffer is geworden van deze feiten de derde niet kunnen identificeren, zodat hij van deze persoon geen schadevergoeding zal kunnen bekomen. Wanneer er zich feiten voordoen tussen collega's zal men de betrokkene wel kunnen identificeren en eventueel bijkomende schadevergoeding kunnen bekomen;

– de verplichting om passende psychologische ondersteuning te krijgen waarvan de werkgever de kosten draagt geldt enkel voor feiten van geweld. Geweld dat afkomstig is van derden is een risico dat inherent is aan de uitvoering van bepaalde arbeidsprestaties en dus verband houdt met de inhoud zelf van de arbeidsprestatie waarvoor de werknemer werd aangeworven. Men denkt hier bijvoorbeeld aan bedienden van de bank of de post die het slachtoffer zijn van een overval, evenals aan treinbegeleiders en buschauffeurs die het slachtoffer worden van agressief gedrag. Geweld onder collega's vloeit niet voort uit de aard van de arbeid maar veeleer uit slechte arbeidsverhoudingen in het algemeen.

– er wordt uitdrukkelijk bepaald dat de werkgever de financiële lasten die deze psychologische ondersteuning met zich brengt moet dragen. Het gaat hier om een verduidelijking van de vroegere tekst, waaruit niet zonder meer kon afgeleid worden dat de werkgever deze verplichting had. Het opleggen van de verplichting voor de werkgever om de financiële lasten te dragen vloeit voort uit het feit dat de nood aan psychologische ondersteuning direct voortvloeit uit het werk zelf, omdat het risico op geweld inherent is aan de arbeid die wordt verricht.

L'employeur supporte les coûts sans qu'il soit porté préjudice à l'application d'autres dispositions légales, à savoir la réglementation relative à la sécurité sociale (par exemple en matière d'accident du travail) et les règles en matière de responsabilité civile (l'employeur peut en effet toujours se retourner contre l'auteur des faits).

Un arrêté royal peut déterminer des limites à cette prise en charge.

Le fait qu'il soit prévu dans l'article 32 quinquies que l'employeur veille au soutien psychologique approprié pour certaines catégories de travailleurs ne signifie pas qu'il ne doit pas également prendre de telles mesures vis-à-vis d'autres catégories de travailleurs. Dans ce cas, ces mesures feront cependant partie de la prévention tertiaire qui a pour but de limiter le dommage. L'employeur reste donc obligé de prévoir le soutien nécessaire vis-à-vis des autres travailleurs mais alors pas en application de l'article 32 quinquies mais bien en application des principes généraux de prévention. Dans ces cas, les frais seront remboursés selon les principes généraux de droit. L'employeur ne supporte donc pas automatiquement les frais de ce soutien. Cela se justifie par le fait qu'il s'agit ici de comportements qui ne sont pas inhérents au travail mais qui ont plutôt un lien avec les relations de travail.

La justification susmentionnée apporte une réponse à la remarque du Conseil d'État au sujet de cet article.

Article 7

L'article 7 modifie l'article 32 sexies de la loi sur le bien-être.

A. L'article 32 sexies, §1^{er} porte sur la désignation du conseiller en prévention compétent pour les aspects psychosociaux du travail.

1. L'employeur doit, dans un premier temps, décider si les missions du conseiller en prévention relatives à la violence et au harcèlement au travail seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par un service externe pour la prévention et la protection au travail. Ce choix se fera conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI et, plus particulièrement, de l'article 14 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail. En vertu de cet article, l'employeur détermine, compte tenu du plan glo-

De werkgever draagt de kosten zonder dat afbreuk wordt gedaan aan de toepassing van andere wettelijke bepalingen, met name de reglementering inzake sociale zekerheid (bijvoorbeeld inzake arbeidsongevallen) en de regels betreffende de burgerlijke aansprakelijkheid (de werkgever kan zich inderdaad steeds keren tegen de dader van de feiten).

Een koninklijk besluit kan grenzen vaststellen aan deze tenlasteneming

Het feit dat in artikel 32quinquies wordt bepaald dat de werkgever zorgt voor passende psychologische ondersteuning voor bepaalde categorieën werknemers, betekent niet dat hij ten opzichte van andere categorieën werknemers niet eveneens dergelijke maatregelen moet nemen. In dat geval zullen deze maatregelen evenwel deel uitmaken van de tertiaire preventie die tot doel heeft de schade te beperken. De werkgever blijft dus verplicht om ook ten aanzien van andere werknemers in de nodige ondersteuning te voorzien, maar dan niet in toepassing van artikel 32quinquies maar wel in toepassing van de algemene preventiebeginselen. In die gevallen zullen de kosten worden verhaald volgens de algemene principes van het recht. De werkgever draagt dus niet automatisch de kosten van die ondersteuning. Dit wordt verantwoord door het feit dat het hier gaat om gedragingen die niet inherent zijn aan de arbeid, maar eerder verband houden met de arbeidsverhoudingen.

De hierboven gegeven verantwoording komt derhalve tegemoet aan de opmerking van de Raad van State in verband met dit artikel.

Artikel 7

Artikel 7 wijzigt artikel 32sexies van de welzijnswet.

A. Artikel 32sexies, §1 heeft betrekking op de aanwijzing van de preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk.

1. In de eerste plaats moet de werkgever beslissen of de opdrachten van de preventieadviseur die betrekking hebben op grensoverschrijdend gedrag zullen uitgevoerd worden door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Deze keuze gebeurt overeenkomstig de bepalingen die zijn vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI en, meer bepaald, artikel 14 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. In toepassing van dat artikel bepaalt

bal de prévention et après avis préalable de l'ensemble du comité, les compétences qui doivent être présentes dans son entreprise et pour quelles compétences il fait appel à un service externe.

– Si l'employeur décide de confier ces missions à son service interne, la désignation du conseiller en prévention doit toujours recevoir l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité. Un accord du comité dans son ensemble ne suffit donc pas. Cette règle est maintenue car la spécificité de la problématique nécessite que tous les travailleurs aient confiance dans la personne désignée. Lorsque l'accord n'est pas atteint, l'employeur doit demander l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance. Cette demande vaut aussi pour la désignation des autres conseillers en prévention. Si l'accord n'est pas atteint suite à l'avis de l'inspection, l'employeur ne pourra pas prendre sa décision seul (contrairement à ce qui vaut pour les autres conseillers en prévention) mais il est obligé de faire appel à un conseiller d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

– Si l'employeur décide de confier ces missions à un service externe, il doit choisir le service externe auquel il est déjà affilié en application de l'article 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail. S'il n'est pas encore affilié à service externe, il devra en choisir un en respectant la procédure de l'article 3 dudit arrêté.

L'employeur devra cependant obligatoirement faire appel à un service externe s'il occupe moins de 50 travailleurs. Cette hypothèse existe déjà dans le texte actuel.

Il ne faut toutefois pas exclure la possibilité pour les entreprises de désigner, outre le conseiller en prévention spécialisé en interne, un conseiller en prévention d'un service externe. On pense ici plus particulièrement à certaines grandes entreprises pour lesquelles le conseiller en prévention spécialisé est particulièrement sollicité. Dans cette hypothèse, il peut être utile de faire appel de façon complémentaire à un service externe pour la prévention et la protection au travail. Le contrat qui lie l'employeur et le service externe devra spécifier les missions respectives de ces conseillers en prévention et leur mode de collaboration (cfr. article 13, alinéa 1^{er}, 4^o de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au tra-

de werkgever, rekening houdend met het globaal preventieplan na voorafgaand advies van het comité, welke vaardigheden aanwezig moeten zijn in zijn onderneming en voor welke vaardigheden hij een beroep doet op een externe dienst.

– Indien de werkgever beslist de opdrachten toe te vertrouwen aan zijn interne dienst, moet de aanwijzing van de preventieadviseur steeds gebeuren na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de werknemers in het comité. Een akkoord van het comité in zijn geheel volstaat dus niet. Deze regel werd behouden daar het bijzonder karakter van de problematiek vereist dat alle werknemers vertrouwen hebben in de aangewezen persoon. Wanneer het akkoord niet wordt bereikt, moet de werkgever het advies vragen van de met het toezicht belaste ambtenaar. Deze vraag geldt eveneens voor de aanwijzing van alle andere preventieadviseurs. Indien er ingevolge het advies van de inspectie nog geen akkoord wordt bereikt is de werkgever (in tegenstelling tot wat geldt voor de andere preventieadviseurs) niet vrij om alleen een beslissing te nemen, maar is hij verplicht om een beroep te doen op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

– Indien de werkgever beslist de opdrachten toe te vertrouwen aan een externe dienst moet hij de externe dienst kiezen waarbij hij reeds aangesloten is in toepassing van artikel 2 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk. Indien hij nog niet aangesloten is bij een externe dienst, moet hij er één kiezen volgens de procedure bepaald in artikel 3 van het voormelde koninklijk besluit.

De werkgever is nochtans verplicht een beroep te doen op een externe dienst indien hij minder dan 50 werknemers tewerkstelt. Deze hypothese bestaat reeds in de huidige tekst.

De mogelijkheid voor de ondernemingen om, ook een preventieadviseur van een externe dienst aan te duiden, naast de interne gespecialiseerde preventie-adviseur, mag nochtans niet uitgesloten worden. Daarbij denkt men meer in het bijzonder aan bepaalde grote bedrijven waar er bijzonder veel beroep wordt gedaan op de gespecialiseerde preventie-adviseur. In dat geval kan het nuttig zijn aanvullend een beroep te doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. De overeenkomst die de werkgever verbindt met de externe dienst zal dan de respectievelijke opdrachten van deze preventieadviseurs nader moeten bepalen, evenals de wijze van samenwerking (cfr. Artikel 13, eerste lid, 4^o van het koninklijk besluit van 27

vail). Ces conseillers devront entretenir entre eux tous les contacts utiles à l'accomplissement de leurs missions (article 26 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services internes pour la prévention et la protection au travail et article 2, alinéa 2 l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail). Par exemple, il pourrait être fait appel au service externe pour réaliser l'analyse des risques ou évaluer les mesures de prévention. Pour ce faire, ce conseiller aura besoin du rapport du conseiller en prévention interne faisant le bilan de ses interventions et de celles des personnes de confiance.

2. L'hypothèse d'incompatibilité entre la fonction de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et le conseiller en prévention médecin du travail est maintenue mais précisée. Les détenteurs d'un diplôme de médecine du travail peuvent avoir accès à la formation de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux, étant donné que leur diplôme répond aux conditions de base pour être admis à cette formation. De plus, un certain nombre de personnes détentrices du diplôme de médecin du travail bénéficient des mesures transitoires relatives à cette formation. Ce n'est donc pas le fait que quelqu'un ait un certain diplôme qui est incompatible, mais bien le fait qu'il exerce une certaine fonction. Un médecin du travail peut donc être autorisé à exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux à la condition qu'il n'exerce plus la fonction de médecin du travail. Un médecin du travail doit par conséquent choisir quelle fonction il exercera: soit la fonction de médecin du travail, soit celle de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux.

B. L'article 32 sexies, §2 porte sur la désignation de la personne de confiance.

Rappelons d'abord que les personnes de confiance ont un rôle primordial de «première ligne». Leurs interventions peuvent vraiment limiter le nombre de plaintes motivées, les interventions du conseiller en prévention (et leurs coûts si le conseiller fait partie d'un service externe) ainsi que les recours aux tribunaux.

maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk). Deze preventieadviseurs zullen met elkaar alle nuttige contacten moeten onderhouden om hun opdrachten uit te voeren (cfr. Artikel 26 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en artikel 2, tweede lid van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk). Zo zou er bijvoorbeeld een beroep gedaan kunnen worden op de externe dienst om de risicoanalyse uit te voeren of de preventiemaatregelen te evalueren. Om dit te kunnen doen, zal de preventieadviseur van deze dienst het verslag van de interne preventieadviseur nodig hebben dat de balans opmaakt van zijn tussenkomsten en deze van de vertrouwenspersoon.

2. De onverenigbaarheid tussen de functie van preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten en de preventieadviseur arbeidsgeneesheer wordt behouden maar wordt nader gepreciseerd. Houder van een diploma van arbeidsgeneeskunde kunnen toegang hebben tot de vorming van preventieadviseur psychosociale aspecten, daar hun diploma voldoet aan de basisvoorwaarden om toegelaten te worden tot die vorming. Bovendien kunnen een aantal personen die houder zijn van het diploma van arbeidsgeneesheer genieten van de overgangsmaatregelen betreffende die vorming. Het is dus niet het feit dat iemand een bepaald diploma heeft dat onverenigbaar is, maar wel het feit dat hij een bepaalde functie uitoefent. Een arbeidsgeneesheer kan dus toegelaten worden om de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten uit te oefenen, op voorwaarde dat hij niet langer de functie van arbeidsgeneesheer uitoefent. Een arbeidsgeneesheer moet derhalve kiezen welke functie hij zal uitoefenen: ofwel de functie van arbeidsgeneesheer ofwel deze van preventieadviseur psychosociale aspecten.

B. Artikel 32sexies, §2 betreft de aanwijzing van de vertrouwenspersoon.

Er moet in de eerste plaats aan herinnerd worden dat de vertrouwenspersonen een primordiale rol vervullen op het vlak van de eerste-lijnsinterventie. Hun interventies kunnen daadwerkelijk het aantal met redenen omklede klachten beperken, evenals de tussenkomsten van de preventieadviseur (en de daaraan verbonden kosten wanneer de preventieadviseur behoort tot een externe dienst) en het beroep op de rechtbanken.

1. Désignation – écartement

La règle relative à la désignation de la personne de confiance reste inchangée: elle requiert toujours l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité. La loi règle de la même manière l'hypothèse où l'accord n'est pas atteint: l'employeur demande l'avis de l'inspection. La procédure pour ce faire est cependant désormais définie par le Roi et non plus dans le corps même de la loi. En cas d'échec de cette procédure, l'employeur garde le pouvoir de décision, comme précédemment.

La loi prévoit à présent aussi une règle concernant l'écartement de la fonction de personne de confiance: la décision est prise selon la même procédure que celle applicable à la désignation.

En outre, si le conseiller en prévention fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, la personne de confiance devra obligatoirement faire partie du personnel de l'employeur s'il occupe plus de 20 travailleurs. En effet, il est nécessaire qu'une des personnes intervenant dans la situation ait une connaissance du fonctionnement interne de l'entreprise ou de l'institution pour faciliter la compréhension et l'analyse du cas. Toutefois dans les entreprises de moins de 20 travailleurs, on risque de ne pas trouver la personne ayant les compétences exigées pour exercer la fonction et elle risque de ne pas être perçue comme suffisamment neutre et impartiale pour gérer une conciliation (puisqu'elle fait partie intrinsèque du groupe dans lequel se situe le problème). En outre, l'obligation de disposer d'une personne de confiance en interne n'existe pas davantage, lorsque l'employeur dispose d'un conseiller en prévention interne et qu'il fait uniquement de façon complémentaire appel à un service externe. Dans ce cas, il y a, en effet, une personne dans l'entreprise qui connaît son fonctionnement interne.

2. Statut par rapport au conseiller en prévention

La personne de confiance n'est plus définie comme l'assistante du conseiller en prévention: la loi n'y fait donc plus référence. Ce statut l'amenait en effet à accomplir certaines tâches qui outrepassaient ses missions légales (par exemple, assistance du conseiller en prévention dans l'examen de la plainte motivée, exécution de l'analyse des risques en lieu et place du conseiller en prévention...). La personne de confiance a des compé-

1. Aanwijzing – verwijdering

De regeling betreffende de aanwijzing van de vertrouwenspersoon blijft onveranderd. Het voorafgaand akkoord van alle leden die de werknemers vertegenwoordigen in het comité is nog steeds vereist. De wet regelt op dezelfde wijze het geval waarin het akkoord niet wordt bereikt: de werkgever vraagt het advies van de inspectie. De procedure hiertoe wordt voortaan evenwel vastgesteld door de Koning en komt dus niet meer in de wet zelf voor. Wanneer deze procedure mislukt, behoudt de werkgever, zoals voorheen, de beslissingsbevoegdheid.

De wet voorziet thans ook in een regeling betreffende de verwijdering uit de functie van de vertrouwenspersoon: de beslissing wordt volgens dezelfde procedure genomen als deze die van toepassing is op de aanwijzing.

Bovendien wordt bepaald dat, indien de preventieadviseur behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, de vertrouwenspersoon verplichtend moet deel uitmaken van het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt. Het is immers nodig dat één van de personen die tussenkomen in het geval kennis hebben van de interne werking van de onderneming of instelling om de situatie gemakkelijker te kunnen begrijpen en analyseren. Nochtans bestaat er in een onderneming waarin minder dan 20 werknemers worden tewerkgesteld, een kans dat men geen persoon vindt die over de vereiste deskundigheid beschikt om de functie uit te oefenen en dat deze persoon als onvoldoende neutraal en onpartijdig beschouwd wordt om een poging tot verzoening te doen (aangezien hij intrinsiek deel uitmaakt van de groep waarin het probleem zich voordoet). Bovendien geldt de verplichting om intern te beschikken over een vertrouwenspersoon evenmin, wanneer de werkgever over een interne preventieadviseur beschikt en hij slechts aanvullend een beroep doet op de externe dienst. In dat geval is er immers in de onderneming een persoon aanwezig die kennis heeft over de interne werking van de onderneming.

2. Rechtspositie ten opzichte van de preventieadviseur.

De vertrouwenspersoon wordt niet langer gedefinieerd als iemand die de preventieadviseur bijstaat: deze bepaling werd dan ook uit de wet geschrapt. Deze assistentie aan de preventieadviseur leidde er immers toe dat de vertrouwenspersoon bepaalde taken uitvoerende die zijn wettelijke opdrachten te buiten gingen (bijvoorbeeld, hulp aan de preventieadviseur bij het onderzoek van de met redenen omklede klacht, het uitvoeren van

tences qui lui sont propres et qui devront être définies limitativement dans l'arrêté royal.

3. Protection

Il s'avère que, sur le terrain, certaines personnes de confiance subissent pas mal de pressions notamment de la part des membres de la ligne hiérarchique et des syndicats. A l'instar du principe d'indépendance contenu à l'article 43 de la loi sur le bien-être, il est stipulé que 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 loi n'évoque pas l'indépendance de la personne de confiance comme elle le fait pour le conseiller en prévention, elle met plutôt l'accent sur son autonomie. Ce terme sous-tend l'idée que la personne de confiance agit seule dans les dossiers qu'elle traite sans recevoir d'ordre de quiconque. L'indépendance sous-tend quant à elle l'idée d'une capacité à prendre des décisions à l'abri de toute influence, instructions ou pression. La personne de confiance n'est pas amenée à devoir prendre position par rapport à la situation qui lui est soumise (comme c'est le cas pour le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la plainte motivée), elle a seulement un rôle de tiers conciliateur.

Si, dans le cadre de ses fonctions, la personne de confiance considère que le traitement d'un dossier risque d'avoir des répercussions sur sa situation professionnelle au vu de la personne mise en cause (par exemple s'il s'agit de son supérieur hiérarchique), elle peut décider de ne pas intervenir et de transmettre le dossier à une autre personne de confiance ou au conseiller en prévention. Ce dernier n'a, quant à lui, pas cette possibilité.

L'article 32*sexies*, § 2, dernier alinéa, prévoit que le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance. En reprenant cette disposition dans la loi, le législateur indique qu'il est souhaitable que des mesures d'exécution soient prises à ce sujet et il en charge explicitement le Roi. Le Roi exercera donc son pouvoir réglementaire normal d'exécution en vertu de l'article 108 de la Constitution et l'objectif n'est pas que le législateur limite la marge d'exécution du pouvoir exécutif.

de risicoanalyse in plaats van de preventieadviseur). De vertrouwenspersoon heeft een aantal opdrachten die hem eigen zijn en die limitatief moeten worden opgesomd in het koninklijk besluit.

3. Bescherming

Uit de praktijk blijkt dat een aantal vertrouwenspersonen nogal eens onder druk gezet worden meer bepaald door leden van de hiërarchische lijn en de vakbonden. In tegenstelling tot het principe van onafhankelijkheid vervat in artikel 43 van de welzijnswet, wordt hier bepaald dat de vertrouwenspersonen hun functie volledig autonoom uitoefenen en geen nadeel mogen ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon. De wet vermeldt dus niet de onafhankelijkheid van de vertrouwenspersoon zoals dat gebeurt voor de preventieadviseur maar legt veeleer het accent op zijn autonomie. Deze term gaat uit van de idee dat de vertrouwenspersoon zelfstandig optreedt in de dossiers die hij behandelt zonder dat hij daarvoor bevelen krijgt van anderen. De onafhankelijkheid daarentegen gaat uit van de idee dat iemand de mogelijkheid heeft beslissingen te nemen gevrijwaard van elke invloed, instructies of druk. De vertrouwenspersoon moet geen standpunt innemen ten opzichte van de zaak die hem wordt voorgelegd (wat wel het geval is voor de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht). Hij vervult alleen de rol van een derde die poogt een verzoening tot stand te brengen.

Indien de vertrouwenspersoon, in het kader van de uitoefening van zijn functie, meent dat de behandeling van een dossier een negatieve weerslag zou hebben op zijn beroepssituatie, gelet op de persoon die aangeklaagd wordt (bijvoorbeeld wanneer het gaat om zijn hiërarchische meerdere), kan hij beslissen om niet tussen te komen en kan hij het dossier doorsturen naar een andere vertrouwenspersoon of naar de preventieadviseur. Deze preventieadviseur heeft daarentegen deze mogelijkheid niet.

Artikel 32*sexies*, § 2, laatste lid bepaalt dat de Koning de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersonen kan vaststellen. Door deze bepaling in de wet op te nemen geeft de wetgever aan dat het wenselijk is dat er op dit vlak uitvoeringsmaatregelen worden vastgesteld en geeft hij de Koning daartoe uitdrukkelijk de opdracht. De Koning zal dus de gewone reglementaire uitvoeringsbevoegdheid krachtens artikel 108 van de Grondwet uitoefenen, waarbij het niet de bedoeling is dat de wetgever de uitvoeringsmarge van de uitvoerende macht zou beperken.

Cela signifie que lorsque le Roi réglemente la position juridique de la personne de confiance, il peut dégager du principe de la loi et de son économie générale les conséquences qui en dérivent naturellement d'après l'esprit qui a présidé à sa conception et selon les fins qu'elle poursuit (Cass. 18 novembre 1924, Pas., 1925, I, 25-27). Compte tenu de ce principe, il faut accepter que pour le constituant le terme «exécution» signifie: «accomplir ce qu'un autre a conçu, étant entendu que lors de l'exécution il existe une certaine marge quant au choix des moyens qui est laissé à l'appréciation de l'exécutant pour transposer dans la réalité la volonté de celui qui a conçu l'acte d'origine.» (MAST A; DUJARDIN J., «Overzicht van het Belgisch grondwettelijk recht», *Story scientia*, Gent, 1985, nr. 265-266).

En ce qui concerne cette disposition, le Conseil d'État affirme dans son avis que pour être en accord avec les principes qui déterminent le rapport entre le législateur et le pouvoir exécutif, les éléments essentiels de cette position juridique devaient être déterminés par le législateur lui-même. Ce point de vue soulève la question de savoir en quoi consiste encore la distinction avec les matières réservées pour lesquelles une délégation explicite doit être donnée au Roi pour lui permettre d'agir. La doctrine affirme à ce sujet qu'on ne peut déterminer par le biais d'une règle générale ce qui appartient à l'essence d'une question. Ce qui doit être réglé par le législateur doit être apprécié en fonction de la question de savoir si le pouvoir exécutif est capable de tirer suffisamment de conclusions de l'économie générale des dispositions légales (PAS W. en STEEN B., «Met het nodige voorbehoud. Het grondwettelijk voorbehoud aan de formele en aan de federale wetgever-deel 1», *T.v.W.*, 2004, 362-383, (nrs. 33-34). De manière plus générale la doctrine affirme que pour être légal l'arrêté d'exécution doit contenir des règles qui sont déposées au moins en germe dans la loi (LEROY M., «Les règlements et leurs juges», Bruylant, Bruxelles, 1987, nr. 16).

De la théorie générale relative à la compétence d'exécution, il peut être déduit que le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance pour autant qu'il tienne compte des principes contenus dans l'article 32 sexies, §2 lors de l'élaboration de ces règles. Cela signifie que la notion de position juridique a trait à la relation de travail avec l'employeur (§2, deuxième et troisième alinéa), à l'exercice autonome de la fonction de la personne de confiance et aux garanties grâce auxquelles la personne de confiance ne subit pas d'inconvénient du fait de ses

Dit betekent dat wanneer de Koning de rechtspositie van de vertrouwenspersoon regelt, hij uit het beginsel van de wet en haar algemene economie, de gevolgtrekkingen kan afleiden die daaruit op natuurlijke wijze voortvloeien volgens de geest die aan de opvatting van de wet ten grondslag heeft gelegen en volgens de doelstellingen die zij nastreeft (Cass. 18 november 1924, Pas, 1925, I, 25-27). Rekening houdend met dit principe moet er vanuit gegaan worden dat de grondwetgever onder tenuitvoerlegging verstaat: «volbrengen wat een ander heeft geconcipieerd, met dien verstande dat in de uitvoering een zekere ruimte besloten ligt voor de keuze van de middelen die aan het oordeel van de uitvoerder is overgelaten om de wil van de ontwerper van de oorspronkelijke handeling in werkelijkheid om te zetten.» (MAST A; DUJARDIN J., «Overzicht van het Belgisch grondwettelijk recht», *Story scientia*, Gent, 1985, nr. 265-266).

In verband met deze bepaling stelt de Raad van State in haar advies dat om in overeenstemming te zijn met de beginselen die de verhouding tussen de wetgevende en de uitvoerende macht bepalen, de essentiële elementen van bedoelde rechtspositie door de wetgever zelf dienen te worden vastgesteld. Dit standpunt doet de vraag rijzen waarin dan nog het onderscheid ligt met de voorbehouden materies, waarbij aan de Koning een uitdrukkelijke opdracht moet gegeven worden om op te treden. De rechtsleer stelt in dit verband dat niet bij wijze van algemene regel kan worden bepaald wat tot de essentie van een aangelegenheid behoort. Wat door de wetgever moet worden geregeld moet worden beoordeeld in functie van de vraag of de uitvoerende macht wel in staat is om uit de algemene economie van de wettelijke regeling voldoende af te leiden (PAS W. en STEEN B., «Met het nodige voorbehoud. Het grondwettelijk voorbehoud aan de formele en aan de federale wetgever-deel 1», *T.v.W.*, 2004, 362-383, (nrs. 33-34). Meer algemeen stelt de rechtsleer dat om wettig te zijn het uitvoeringsbesluit regels moet bevatten die ten minste in embryonale vorm voorkomen in de wet (LEROY M., «Les règlements et leurs juges», Bruylant, Brussel, 1987, nr. 16).

Uit de algemene theorie betreffende de uitvoeringsbevoegdheid kan afgeleid worden dat de Koning de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon kan vaststellen, voor zover hij bij de uitwerking van die regels rekening houdt met de principes vervat in artikel 32sexies, §2. Dit impliceert dat de notie rechtspositie betrekking heeft op de arbeidsverhouding met de werkgever (§2, tweede en derde lid), de autonome uitoefening van de functie van vertrouwenspersoon en de garanties opdat de vertrouwenspersoon geen nadeel zou ondervinden van

activités de personne de confiance (§2, quatrième alinéa). La notion de position juridique implique en outre d'autres éléments supplémentaires qui sont nécessaires pour que la personne de confiance puisse exercer sa fonction de façon efficace.

4. Incompatibilité

Comme c'est prévu pour le conseiller en prévention, la personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail. Le pouvoir de décision qu'il possède en sa qualité de médecin du travail au niveau de l'aptitude au travail d'un travailleur ne lui permettrait pas d'avoir la confiance des travailleurs. Si le conseiller en prévention médecin du travail devait prendre une décision sur l'aptitude d'un travailleur pour lequel il est en même temps sollicité en tant que personne de confiance dans le cadre d'une situation de harcèlement, il recevrait des informations dans le cadre de sa mission de personne de confiance dont il pourrait difficilement faire abstraction dans sa prise de position au niveau de l'aptitude au travail.

Le Conseil national de l'Ordre des médecins a d'ailleurs pris la même position dans l'un de ses avis.

Article 8

L'article 8 modifie l'article 32 septies de la loi sur le bien-être.

L'article 32septies vise entre autre l'hypothèse de la saisie de l'inspection par le conseiller en prévention lorsque les actes de violence ou de harcèlement subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur s'abstient de prendre les mesures adéquates. Cette saisie ne pouvait s'opérer précédemment «qu'en concertation avec la victime». En pratique, une divergence d'interprétation portait sur cette notion de concertation et notamment sur la nécessité d'obtenir ou non l'accord du travailleur. Dorénavant l'accord du travailleur est explicitement exigé. La saisie de l'inspection par le conseiller en prévention permet de soutenir le travailleur dans les démarches utiles pour mettre fin aux actes. Cependant, le travailleur doit garder la maîtrise de la gestion de son dossier, c'est ce qui justifie la nécessité de son accord.

de activiteiten als vertrouwenspersoon (§2, vierde lid). De notie rechtspositie impliceert bovendien de andere bijkomende elementen die noodzakelijk zijn opdat de vertrouwenspersoon op efficiënte wijze zijn functie zou kunnen uitoefenen.

4. Onverenigbaarheid

Zoals het ook bepaald is voor de preventieadviseur, mag de vertrouwenspersoon niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen. De beslissingsbevoegdheid die deze persoon, in zijn hoedanigheid van arbeidsgeneesheer, heeft, op het vlak van de arbeidsgeschiktheid van een werknemer, laat niet toe dat hij het vertrouwen van de werknemers geniet. Indien de preventieadviseur arbeidsgeneesheer een beslissing zou moeten nemen over de geschiktheid van een werknemer waarvoor hij tezelfdertijd, in het kader van een geval van pestering, zou moeten tussenkomen in zijn hoedanigheid van vertrouwenspersoon, zou hij door de uitoefening van zijn opdracht als vertrouwenspersoon informatie ontvangen, waarvan hij moeilijk abstractie zou kunnen maken, wanneer hij een standpunt inneemt betreffende de arbeidsgeschiktheid.

De Nationale Raad van de Orde van Geneesheren heeft overigens in één van zijn adviezen hetzelfde standpunt ingenomen.

Artikel 8

Artikel 8 wijzigt artikel 32septies van de welzijnswet.

Artikel 32septies heeft onder meer betrekking op het geval waarbij de preventieadviseur zich tot de inspectie wendt wanneer de feiten van geweld, pestering of ongewenst seksueel gedrag op het werk doorgaan na de inwerkingtreding van de maatregelen of indien de werkgever nalaat de nodige maatregelen te treffen. Deze verplichting kon vroeger alleen uitgeoefend worden «in overleg met het slachtoffer». In de praktijk bestonden er uiteenlopende interpretaties over het begrip «overleg» en meer bepaald of het al dan niet noodzakelijk was het akkoord van de werknemer te bekomen. Voortaan wordt het akkoord van de werknemer expliciet vereist. Het feit dat de preventieadviseur een beroep doet op de inspectie helpt de werknemer bij het zetten van de nuttige stappen opdat er een einde zou komen aan de feiten. Desalniettemin moet de werknemer meester blijven over zijn situatie, wat de noodzaak van zijn akkoord verantwoordt.

Article 9

L'article 9 modifie l'article 32 octies de la loi sur le bien-être.

L'article 32 octies vise les mentions à insérer dans le règlement de travail.

Seules les coordonnées du conseiller en prévention et de(s) l'éventuelle(s) personne(s) de confiance ainsi que les procédures applicables dans l'entreprise lorsque des faits de violence ou de harcèlement sont signalés doivent obligatoirement être mentionnées dans le règlement de travail.

En principe, ne sont donc visés que les éléments directement utiles au travailleur qui s'estime victime de violence ou de harcèlement puisqu'ils vont lui permettre d'atteindre les personnes compétentes pour l'entendre et qu'ils lui donnent une première information sur leur rôle dans le déroulement des procédures en cours dans l'entreprise. Ici, on précise, également, les droits et devoirs qui s'appliquent aux parties dans le cadre des procédures internes. L'employeur peut toujours y insérer des mentions supplémentaires.

La possibilité d'utiliser d'autres moyens de communication n'est plus mentionnée explicitement, car cela découle de l'obligation générale de l'employeur d'informer ses travailleurs.

Article 10

Les articles 32 decies, undecies et duodecies s'appliquant tant au travailleur, qu'à l'employeur, qu'aux personnes assimilées et aux autres personnes se trouvant sur le lieu de travail (article 32bis), l'intitulé de la section 3, qui mentionnait uniquement les travailleurs, est désormais élargi à l'ensemble de ces personnes.

Article 11

L'article 11 modifie l'article 32 nonies de la loi sur le bien-être.

Cet article énumère les moyens d'action de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement en dehors de l'hypothèse de l'action introduite auprès des tribunaux.

Artikel 9

Artikel 9 wijzigt artikel 32octies van de welzijnswet.

Artikel 32octies heeft betrekking op de vermeldingen die in het arbeidsreglement moeten worden opgenomen.

Alleen de coördinaten van de preventieadviseur en van de eventuele vertrouwensperso(o)n(en) evenals de procedures die van toepassing zijn in de onderneming wanneer feiten van grensoverschrijdend gedrag worden gemeld, moeten verplicht worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Het gaat dus in principe enkel over de elementen die rechtstreeks van nut zijn voor de werknemer die meent slachtoffer te zijn van grensoverschrijdend gedrag, daar zij hem zullen in staat stellen de personen te bereiken die bevoegd zijn om hem te horen en die hem een eerste informatie bezorgen over hun rol bij het verloop van de procedures in de onderneming. Ook worden hier de rechten en de plichten van de partijen in het kader van de interne procedures nader bepaald. De werkgever mag echter steeds bijkomende vermeldingen opnemen in het arbeidsreglement.

De mogelijkheid om andere communicatiemiddelen te gebruiken wordt niet meer uitdrukkelijk vermeld, daar dit voortvloeit uit de algemene verplichting voor de werkgever om zijn werknemers te informeren.

Artikel 10

Aangezien de artikelen 32decies, undecies en duodecies zowel van toepassing zijn op de werknemer als op de werkgever, de daarmee gelijkgestelde personen en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden (artikel 32bis) wordt het opschrift van afdeling 3, dat enkel de werknemers vermeldde, voortaan uitgebreid tot al deze personen.

Artikel 11

Artikel 11 wijzigt artikel 32nonies van de welzijnswet.

Dit artikel somt de rechtsmiddelen op die de persoon die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk kan aanwenden buiten de vordering ingesteld bij de rechtbanken.

Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement au travail peut s'adresser, comme par le passé, à la personne de confiance ou au conseiller en prévention spécialisé et déposer une plainte motivée auprès d'eux.

Il faut rappeler que le travailleur doit s'abstenir de tout usage abusif de la procédure de plainte (article 6 de la loi sur le bien-être). Il est question d'abus de droit lorsqu'un droit est exercé de manière telle qu'il outre-passe manifestement l'exercice normal d'un droit par une personne prudente et diligente. Par exemple, des juges ont reconnu l'abus de procédure de plainte lorsqu'il ressortait des faits de la cause que la plainte avait été déposée uniquement pour profiter de la protection contre le licenciement (T.T. Louvain, 03.06.2004, RG 3399/02, T.T. Anvers – 01.02.2005, RG 364.718; T.T. Bruxelles, 14.07.2005, 65.354/03 voir <http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrce00.htm> Rubriques: harcèlement- protection contre la violence (...) – documentation – aperçu de la jurisprudence). Toutefois, il a été jugé que ce n'est pas parce que les faits de harcèlement ne sont pas établis qu'il y a abus de procédure.

La possibilité de s'adresser à l'inspection est maintenue mais la façon d'intervenir de l'inspection après une telle plainte est précisée. Lorsque dans une entreprise ou un établissement il existe des procédures internes permettant de résoudre un certain cas de comportement excessif, cela a peu de sens que l'inspection intervienne encore pour trouver une solution au cas individuel.

Lorsque de telles procédures ne sont pas appliquées de manière adéquate ou qu'il n'a pas été mis fin aux comportements excessifs, l'inspection doit remplir son rôle normal d'instance qui contrôle le respect de la législation. Cela signifie que l'inspection mettra en demeure l'employeur au moyen d'avertissements, de délais et éventuellement d'un procès-verbal afin d'améliorer les procédures, de sorte que la législation puisse être effectivement appliquée et que l'on prenne notamment des mesures adéquates pour mettre fin aux actes.

Quand l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention, l'inspection doit veiller en premier lieu à ce que l'employeur y remédie. Cependant, cela ne peut avoir pour conséquence qu'un travailleur individuel avec une plainte personnelle ne puisse trouver de solution à son problème. L'inspection peut alors encore jouer un

De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan zich, zoals in het verleden, richten tot de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur en bij hen een met redenen omklede klacht indienen.

Er moet aan herinnerd worden dat de werknemer zich moet onthouden van elk wederrechtelijk gebruik van de klachtenprocedure (artikel 6 van de welzijnswet). Er is sprake van rechtsmisbruik wanneer een recht op dergelijke wijze wordt uitgeoefend dat het klaarblijkelijk de normale uitoefening van een recht door een voorzichtig en vooruitziend persoon overschrijdt. Sommige rechters hebben bijvoorbeeld het misbruik van de klachtenprocedure erkend wanneer uit de feiten van de zaak bleek dat de klacht enkel werd ingediend om de bescherming tegen ontslag te genieten. (arbrb. Leuven 03.06.2004, AR 3399/02, arbrb. Antwerpen – 01.02.2005, AR 364.718; arbrb. Brussel, 14.07.2005, 65.354/03 zie <http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetnlce00.htm> Rubrieken: pesterijen – bescherming tegen geweld (...) – documentatie – overzicht van de jurisprudentie). Er werd echter eveneens geoordeeld dat uit het feit dat de feiten van grensoverschrijdend gedrag niet bewezen zijn, niet kan afgeleid worden dat er misbruik van de procedure is.

De mogelijkheid om zich te wenden tot de inspectie blijft eveneens behouden, maar de wijze van optreden van de inspectie naar aanleiding van dergelijke klacht wordt nader gepreciseerd. Wanneer er in een onderneming of instelling interne procedures bestaan waardoor een bepaald geval van grensoverschrijdend gedrag kan worden opgelost, is het weinig zinvol dat de inspectie nog tussenkomt om een oplossing te vinden voor dit individuele geval.

Wanneer dergelijke procedures niet adequaat worden toegepast of wanneer er geen einde wordt gesteld aan het grensoverschrijdend gedrag, moet de inspectie zijn normale rol van instantie die toezicht houdt op de naleving van de wetgeving vervullen. Dit wil zeggen dat de inspectie door middel van waarschuwingen, termijnen en eventueel een proces-verbaal de werkgever in gebreke zal stellen om de procedures te verbeteren, zodat de wetgeving daadwerkelijk kan worden toegepast en er inzonderheid passende maatregelen worden genomen om een einde te stellen aan de feiten.

Wanneer de werkgever geen preventieadviseur heeft aangewezen, moet de inspectie er in de eerste plaats voor zorgen dat de werkgever dit wel doet. Nochtans mag dit niet tot gevolg hebben dat een individuele werknemer met een persoonlijke klacht, geen oplossing kan vinden voor zijn probleem. De inspectie kan dan nog

rôle de conciliateur, ordonner des mesures ou informer le travailleur quant aux possibilités d'action devant le tribunal du travail.

La loi sur l'inspection du travail est complétée en ce sens (voir article 17 du présent projet).

Article 12

L'article 12 modifie l'article 32 duodécies de la loi sur le bien-être.

La législation utilise désormais le terme de «personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement au travail» plutôt que celui de «victime». En effet, le terme «victime», d'une part, manque de neutralité car il sous-tend que les faits sont à priori établis et, d'autre part, induit chez la personne qui se plaint un état de victime, titulaire de droits, qui considère la personne de confiance ou le conseiller en prévention au service de sa défense.

Article 13

L'article 13 modifie l'article 32 tredecies de la loi sur le bien-être.

L'article 32 tredecies vise la protection contre le licenciement. Il établit une présomption de licenciement abusif dès lors qu'il a lieu à l'encontre d'un travailleur qui a entrepris certaines démarches, entamé certaines procédures dans le cadre de la protection contre la violence ou le harcèlement au travail.

1. Le paragraphe premier cite limitativement ces démarches.

Par rapport à la version antérieure, restent protégés:

– le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe selon les procédures qui y sont en vigueur (1°);

– le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services d'inspection (2°);

een bemiddelende rol spelen, maatregelen bevelen of de werknemer informeren over de actiemogelijkheden voor de arbeidsrechtbank.

De wet op de arbeidsinspectie wordt in die zin aangevuld (zie artikel 17 van het ontwerp).

Artikel 12

Artikel 12 wijzigt artikel 32duodécies van de welzijns-wet.

De wetgeving gebruikt voortaan de term «persoon die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk» in plaats van de term «slachtoffer». De term «slachtoffer» is enerzijds niet neutraal genoeg daar hij veronderstelt dat de feiten a priori vaststaan. Anderzijds wekt hij bij de persoon die zijn beklag doet de indruk dat hij daadwerkelijk slachtoffer is, op basis waarvan hij bepaalde rechten kan laten gelden, en die de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur beschouwt als ten dienste van zijn verdediging.

Artikel 13

Artikel 13 wijzigt artikel 32tredecies van de welzijns-wet.

Artikel 32tredecies betreft de bescherming tegen ontslag. Het stelt een vermoeden in van willekeurig ontslag, van zodra dit ontslag wordt gegeven aan een werknemer die, in het kader van de bescherming tegen grensoverschrijdend gedrag, bepaalde stappen heeft ondernomen of bepaalde procedures heeft aangevat.

1. De eerste paragraaf geeft een limitatieve opsomming van deze stappen.

Ten opzichte van de vroegere tekst, blijven de volgende personen beschermd:

– de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling overeenkomstig de vigerende procedures een met redenen omklede klacht heeft ingediend (1°);

– de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de inspectiediensten (2°);

– le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la loi sur le bien-être relatives à la protection contre la violence et le harcèlement au travail (4°);

– le travailleur qui intervient comme témoin (5°).

Le texte ajoute l'hypothèse du travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction (3°). Cette hypothèse remplace le texte antérieur qui rendait la protection applicable au travailleur «pour lequel les fonctionnaires chargés de la surveillance sont intervenus» et qui posait des problèmes d'interprétation.

Le texte intègre dans ce premier paragraphe l'hypothèse du travailleur qui intervient comme témoin, qui se trouvait précédemment dans le paragraphe 7 de l'article 32 tredecies. Est visé le témoin qui intervient dans le cadre de l'examen de la plainte motivée et le témoin qui intervient en justice.

Toute personne entendue par le conseiller en prévention au cours de son examen ne doit pas être considérée comme témoin. Pour répondre à cette qualité:

– la personne doit elle-même avoir vu ou entendu des faits qui portent directement sur la situation problématique relatée dans la plainte motivée (par exemple une personne qui explique uniquement sa relation avec la personne mise en cause n'est pas un témoin au sens de la loi).

– ses déclarations doivent avoir été consignées dans un écrit daté et signé. La personne qui fait ses déclarations au conseiller en prévention en gardant l'anonymat n'est évidemment pas un témoin.

En outre, ce paragraphe décrit plus précisément les actes qui ne peuvent être posés par l'employeur vis-à-vis du travailleur qui a entamé les démarches susdites:

1) Le licenciement (pour les travailleurs sous statut cela équivaut à la révocation) pour des motifs liés à la plainte, à l'action ou au témoignage.

Équivaut juridiquement à un licenciement l'acte équipollent à rupture c'est-à-dire la modification unila-

– de l'employeur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la loi sur le bien-être relatives à la protection contre la violence et le harcèlement au travail (4°);

– de l'employeur qui intervient comme témoin (5°).

De tekst voegt hier het geval aan toe waarin de werknemer een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter. Deze hypothese vervangt de vroegere tekst waarin bepaald werd dat de bescherming ook van toepassing was op de werknemer «voor wie de met het toezicht belaste ambtenaren zijn opgetreden». Deze bepaling gaf immers aanleiding tot interpretatieproblemen.

De tekst integreert in deze eerste paragraaf ook het geval van de werknemer die optreedt als getuige, wat voorheen geregeld werd in paragraaf 7 van artikel 32 tredecies. Zowel de getuige die optreedt in het kader van het onderzoek van een met redenen omklede klacht als de getuige in rechte worden hier bedoeld.

Niet elke persoon die gehoord wordt door de preventieadviseur tijdens zijn onderzoek moet beschouwd worden als een getuige. Om hiervoor in aanmerking te komen:

– moet de persoon zelf feiten gezien of gehoord hebben die rechtstreeks verband houden met de problematische situatie waarvan sprake is in de met redenen omklede klacht (bijvoorbeeld een persoon die enkel uitleg geeft over zijn relatie met de aangeklaagde is geen getuige in de zin van de wet).

– deze verklaringen moeten worden opgetekend in een geschrift dat gedateerd is en ondertekend. De persoon die verklaringen aflegt bij de preventieadviseur, terwijl hij de anonimiteit bewaart, is uiteraard geen getuige.

Bovendien verduidelijkt deze paragraaf welke handelingen niet door de werkgever gesteld mogen worden tegenover de werknemer die de voormelde stappen heeft ondernomen:

1) Het ontslag (voor de werknemers met een sta-tuut komt dit overeen met afzetting) om redenen die verband houden met de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

De handeling waardoor de overeenkomst verbroken wordt is juridisch gelijk aan een ontslag. Het betreft de

térale d'un des éléments convenus du contrat de travail (élément essentiel ou accessoire au vu de la jurisprudence de la Cour de Cassation). Cette théorie s'applique uniquement aux travailleurs sous contrat. Dans la version antérieure, la coexistence des termes «licenciement» et «modification unilatérale des conditions de travail» créait une confusion quant à la signification de ce dernier terme.

2) La modification unilatérale des conditions de travail qui n'est pas justifiée.

En effet, l'employeur a l'obligation de prendre des mesures pour mettre fin aux actes en vertu de l'article 32 septies de la loi. Il faut donc permettre à l'employeur de respecter ses obligations. On peut bien évidemment s'attendre à ce que l'employeur prenne d'abord des mesures vis-à-vis de la personne mise en cause. Dans un certain nombre de cas l'employeur ne pourra rien faire d'autre que de prendre une mesure vis-à-vis du plaignant parce qu'il s'agit de la seule issue possible pour arriver à une solution au problème. Il se peut que certaines conditions de travail du plaignant soit adaptée. Ainsi un travailleur dont le contrat de travail ne détermine pas dans quelle section il travaille sera éventuellement déplacé vers une autre section. Dans certains cas il est peut-être nécessaire d'adapter l'horaire de travail de sorte que le travailleur ne soit plus en contact avec la personne mise en cause. L'employeur devra pouvoir justifier une éventuelle adaptation des conditions de travail: la mesure est la seule qui soit appropriée et une autre moins radicale ne peut être prise pour respecter la législation relative au harcèlement au travail. L'employeur devra vérifier que la mesure est proportionnelle. Il devra aussi pouvoir justifier pourquoi il prend cette mesure. Pour les personnes sous contrat de travail, cela vise la modification d'éléments qui ne sont pas convenus dans le contrat. Quant aux personnes qui sont occupées en vertu d'un statut, l'autorité publique peut toujours prendre une mesure unilatérale dans l'intérêt du service: il devra pouvoir justifier cette modification au vu de ce qui précède.

2. Le paragraphe 2, inchangé, pose le principe du renversement de la charge de la preuve (tant au profit des ouvriers que des employés). Dès lors que le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont eu lieu dans certains délais décrits dans la loi, il appartient à l'employeur de prouver que ce licenciement est motivé par d'autres faits que les démarches entreprises par le travailleurs citées au point 1 ou que la modification des conditions de travail est justifiée.

eenzijdige wijziging van één van de elementen van de arbeidsovereenkomst (of het nu een essentieel of bijkomstig element is rekening houdend met de rechtspraak van het Hof van Cassatie). Deze theorie is alleen van toepassing op de werknemers met een contract. In de vorige versie zorgde de coëxistentie van de termen «ontslag» en «eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden» voor verwarring aangaande de betekenis van deze laatste term.

2) De eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden die niet gerechtvaardigd wordt.

De werkgever heeft inderdaad krachtens artikel 32septies van de wet de verplichting maatregelen te nemen om aan de feiten een einde te maken. Men moet dus de werkgever in staat stellen zijn verplichtingen na te leven. Men mag verwachten dat de werkgever in eerste instantie maatregelen zal treffen ten aanzien van de aangeklaagde. In een aantal gevallen zal de werkgever niets anders kunnen dan een maatregel te treffen ten aanzien van de aanklager, omdat het de enige uitweg is om een oplossing van het probleem te bekomen. Het is mogelijk dat sommige arbeidsvoorwaarden van de klager aangepast worden. Zo kan een werknemer waarvan de arbeidsovereenkomst niet bepaald op welke afdeling hij tewerkgesteld zal worden eventueel overgeplaatst worden naar een andere afdeling. In sommige gevallen kan het nodig zijn de werktijd aan te passen, zodat de betrokkene niet meer in contact komt met de aangeklaagde. De werkgever zal een eventuele aanpassing van de arbeidsvoorwaarden moeten kunnen rechtvaardigen: de maatregel is de enige geschikte maatregel en een andere, minder ingrijpende maatregel kan niet getroffen worden om de wetgeving inzake pesten op het werk na te leven. De werkgever zal ook moeten nagaan of de maatregel proportioneel is. Hij zal dan ook moeten kunnen rechtvaardigen waarom hij deze maatregel treft. Wat de personen met een arbeidsovereenkomst betreft beoogt het de wijziging van de elementen die niet in het contract werden overeengekomen. Wat de statutairen betreft kan de overheid een eenzijdige maatregel nemen in het belang van de dienst: hij zal deze wijziging moeten kunnen rechtvaardigen rekening houdend met het voorafgaande.

2. De ongewijzigde paragraaf 2 stelt het principe voorop van de omkering van de bewijslast (zowel voor de arbeiders als de bedienden). Wanneer het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden hebben plaats gevonden binnen bepaalde termijnen beschreven in de wet, komt het aan de werkgever toe om te bewijzen dat dit ontslag gemotiveerd wordt door andere feiten dan de in punt 1 bedoelde stappen die de werknemer heeft ondernomen of dat de wijziging van de arbeidsvoorwaarden gerechtvaardigd is.

Si le licenciement a eu lieu au-delà de ce délai, les règles générales du droit du travail en matière de licenciement abusif s'appliquent.

3. Le paragraphe 3, inchangé, donne la possibilité au travailleur licencié ou qui a vu ses conditions de travail unilatéralement modifiées de demander sa réintégration dans l'entreprise ou l'institution.

Il découlait cependant de l'ancien texte du paragraphe 4 que cette demande avait un caractère obligatoire car la demande d'indemnisation du travailleur ne pouvait pas être accordée s'il n'avait pas préalablement introduit sa demande de réintégration à l'employeur. Ce n'est que dans quelques cas repris au §5 que l'introduction de cette demande n'était pas posée comme condition.

Dans les faits, les travailleurs ne désirent pas être réintégrés. Généralement, les relations de travail sont tellement détériorées qu'une collaboration ultérieure n'est plus envisageable. S'ils reviennent quand-même, ils tombent souvent malades et l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'incapacité de travail.

Le caractère obligatoire de la demande de réintégration est donc supprimé. Dès lors que le juge a estimé que le licenciement est lié aux démarches du travailleur ou que la modification unilatérale des conditions de travail est injustifiée, celui-ci a droit à l'indemnité qu'il ait ou non introduit préalablement sa demande de réintégration. Le paragraphe 4 est reformulé dans ce sens tandis que le paragraphe 5 est abrogé.

4. Le montant de l'indemnisation est inchangé: elle correspond, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération de six mois, soit au préjudice réellement subi (à charge pour le travailleur de prouver son étendue).

5. Le paragraphe 6 désigne les personnes qui doivent informer l'employeur du fait que le travailleur bénéficie de la protection.

Il revient au conseiller en prévention d'informer l'employeur de la protection lorsqu'une plainte motivée est déposée dans l'entreprise auprès de la personne de confiance ou de ce conseiller et lorsqu'il reçoit le témoignage d'un travailleur.

Indien het ontslag gebeurt buiten deze termijn, gelden de algemene regels van het arbeidsrecht die betrekking hebben op misbruik van ontslagrecht.

3. De ongewijzigde paragraaf 3 biedt aan de werknemer die ontslagen werd of wiens arbeidsvoorwaarden eenzijdig werden gewijzigd de mogelijkheid om zijn reïntegratie in de onderneming of instelling te vragen.

Uit de vroegere paragraaf 4 vloeide evenwel voort dat dit verzoek een verplichtend karakter had, daar de vordering tot vergoeding van de werknemer slechts kon worden ingewilligd indien hij voorafgaandelijk zijn aanvraag tot reïntegratie bij de werkgever had ingediend. Slechts in enkele gevallen opgenomen in §5 werd de indiening van dit verzoek niet als voorwaarde gesteld.

Uit de feiten blijkt evenwel dat de werknemers geen reïntegratie wensen. Over 't algemeen zijn de arbeidsrelaties dermate verslechterd dat een verdere samenwerking niet meer in overweging kan genomen worden. Wanneer deze werknemers toch terugkomen, worden ze vaak ziek en wordt de uitvoering van de overeenkomst geschorst wegens arbeidsongeschiktheid.

Het verplichtend karakter van het verzoek tot reïntegratie wordt dan ook geschrapt. Van zodra de rechter oordeelt dat het ontslag verband houdt met de stappen die de werknemer heeft ondernomen of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden niet gerechtvaardigd is, heeft deze recht op de vergoeding of hij nu al dan niet voorafgaandelijk een verzoek tot reïntegratie heeft ingediend. Paragraaf 4 wordt in die zin geherformuleerd terwijl paragraaf 5 wordt opgeheven.

4. Het bedrag van de vergoeding blijft onveranderd: zij stemt, naar keuze van de werknemer overeen met, hetzij een forfaitair bedrag van zes maanden loon, hetzij met de werkelijk geleden schade (waarvan de omvang dan door de werknemer moet bewezen worden).

5. Paragraaf 6 duidt de personen aan die de werkgever moeten op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer de bescherming geniet.

Het komt aan de preventieadviseur toe om de werkgever te informeren over het bestaan van de bescherming wanneer er een met redenen omklede klacht werd ingediend in de onderneming bij de vertrouwenspersoon of bij deze preventieadviseur zelf of wanneer hij een getuigenverklaring van een werknemer ontvangt.

Les personnes qui témoignent en justice doivent elles-mêmes mettre l'employeur au courant du fait qu'elles bénéficient de la protection. La convocation ou citation à témoigner devront porter cette information à leur connaissance.

En dehors de l'hypothèse du dépôt d'une plainte motivée au sein de l'entreprise et du témoignage, est tenue d'informer l'employeur de la protection du travailleur la personne qui reçoit la plainte. Il s'agit donc de l'inspecteur, du policier, du Membre du Ministère public et du juge d'instruction.

6. La loi définit désormais le point de départ de la protection: il s'agit du moment où la plainte est déposée. Est donc couverte la période entre le moment de l'introduction de la plainte et celui de l'information de l'employeur. Il est préférable de laisser courir la protection à partir de l'introduction de la plainte. Il n'est en effet pas exclu que l'employeur ait quand-même connaissance de l'existence de la plainte et licencie immédiatement le travailleur concerné. La protection est donc importante également pour cette période.

Pour les témoins en justice, la protection court à partir du moment où l'intéressé est convoqué ou cité pour témoigner en justice.

Article 14

L'article 14 ajoute une nouvelle section au chapitre Vbis de la loi sur le bien-être.

Cette section règle la question de la transmission des informations et documents aux parties ou aux tiers. En premier lieu, il est précisé que le plaignant reçoit une copie de sa plainte motivée et que toute personne qui fait une déclaration dans le cadre de l'examen de la plainte motivée reçoit une copie de celle-ci (article 32quaterdecies). On entend par déclaration, un document daté et signé. Il s'agit, en outre, de clarifier la coexistence entre les différentes lois qui entrent en jeu dans ce domaine.

De personen die voor de rechtbank getuigen dienen zelf de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat zij de bescherming genieten. De oproeping of dagvaarding om te getuigen, dienen deze informatie aan hen ter kennis te brengen.

Buiten het geval waarin er in de onderneming een met redenen omklede klacht werd ingediend en het geval van de getuigenverklaring, heeft iedere persoon die een klacht ontvangt de verplichting de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat de werknemer de bescherming geniet. Het gaat hier dus om de inspectie, de politie, een lid van het openbaar ministerie en de onderzoeksrechter.

6. De wet bepaalt voortaan het vertrekpunt van de bescherming: het gaat om het ogenblik waarop de klacht werd neergelegd. Hieronder valt dus ook de periode tussen het ogenblik waarop de klacht werd ingediend en het ogenblik waarop de werkgever werd op de hoogte gebracht. Het is aangewezen de bescherming te laten lopen vanaf de indiening van de klacht. Het is immers niet uitgesloten dat de werkgever toch kennis krijgt van het bestaan van de klacht en de betrokken werknemer onmiddellijk ontslaat. Ook voor deze periode is de bescherming dus belangrijk.

Voor de getuigen in rechte begint de bescherming te lopen vanaf het moment waarop de betrokkene opgeroepen of gedagvaard wordt.

Artikel 14

Artikel 14 voegt aan hoofdstuk Vbis van de welzijns-wet een nieuwe afdeling toe.

Deze afdeling geeft een antwoord op het probleem van het doorgeven van informatie en documenten aan de partijen of aan derden. Daarbij wordt in de eerste plaats verduidelijkt dat de klager een kopie ontvangt van de met redenen omklede klacht en dat ieder die een verklaring aflegt naar aanleiding van het onderzoek van de met redenen omklede klacht een kopie ontvangt van de door hem afgelegde verklaring (artikel 32quaterdecies). Men verstaat onder verklaring een document dat gedateerd is en ondertekend. Daarnaast wordt de coëxistentie behandeld die er bestaat tussen de verschillende wetten die op dit vlak van toepassing zijn.

1) L'article 458 du Code pénal

L'article 458 du Code pénal sanctionne les médecins, chirurgiens, officiers de santé, pharmaciens, sages-femmes et toutes autres personnes dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie, qui, hors le cas où ils sont appelés à rendre témoignage en justice ou devant une commission d'enquête parlementaire et celui où la loi les oblige à faire connaître ces secrets, les auront révélés.

La loi sur le bien-être consacre désormais dans son nouvel article 32quinquies decies la qualité de dépositaire du secret professionnel au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail et à la personne de confiance: ils font partie des personnes, 'dépositaires, par état ou par profession, des secrets qu'on leur confie'.

Le secret professionnel permet d'assurer la confiance qui s'impose dans l'exercice de ces fonctions. Les personnes entendues par ces intervenants ne se sentiront tout à fait libres de s'exprimer que si elles sont assurées que ce qui sera dit ne sera pas révélé à l'employeur ou à d'autres personnes. L'exercice de ces fonctions ne peut se concevoir sans l'établissement d'un rapport de confiance. Les personnes entendues sont amenées lors des entretiens à révéler des données à caractère tout à fait personnel qui, si elles étaient révélées, risqueraient de leur causer préjudice. L'objectif légal de voir régler en interne les problématiques soulevées ne saurait être atteint en l'absence de cette obligation.

Le conseiller en prévention et la personne de confiance sont donc tenus au secret professionnel. Par conséquent, ils ne peuvent révéler ce qui est porté à leur connaissance dans le cadre de l'exercice de leur fonction sauf si la loi le permet.

La loi sur le bien-être elle-même contient déjà certaines exceptions:

– le conseiller en prévention doit saisir l'inspection, avec l'accord du plaignant, dans l'hypothèse où les faits subsistent après la mise en œuvre des mesures ou si l'employeur n'a pas pris de mesures (article 32septies);

1) Het artikel 458 van het Strafwetboek

Artikel 458 van het Strafwetboek stelt de geneesheren, heelkundigen, officieren van gezondheid, apothekers, vroedvrouwen en alle andere personen die uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen die hen zijn toevertrouwd en deze bekendmaken buiten het geval dat zij geroepen worden om in rechte of voor een parlementaire onderzoekscommissie getuigenis af te leggen en buiten het geval dat de wet hen verplicht die geheimen bekend te maken strafbaar.

De welzijnswet bevestigt voortaan in zijn nieuw artikel 32quinquies decies dat de preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon houder zijn van het beroepsgeheim: zij behoren tot de personen die «uit hoofde van hun staat of beroep kennis dragen van geheimen die hun zijn toevertrouwd».

Het beroepsgeheim maakt het mogelijk het vertrouwen te waarborgen dat noodzakelijk is voor de uitoefening van deze functies. De personen die door deze preventieadviseur of vertrouwenspersoon worden gehoord zullen zich alleen volledig vrij voelen om vrijuit te spreken indien zij er zeker van zijn dat wat gezegd wordt niet zal worden meegedeeld aan de werkgever of aan andere personen. De uitoefening van deze functies is ondenkbaar indien er geen vertrouwensrelatie wordt opgebouwd. De personen die worden gehoord zullen er tijdens het onderhoud toe gebracht worden gegevens van heel persoonlijke aard mee te delen die hen zouden kunnen schade berokkenen, indien ze zouden worden openbaar gemaakt. De bij de wet bepaalde doelstelling om de aangehaalde problematiek intern te regelen zou niet kunnen bereikt worden zonder deze verplichting.

De preventieadviseur en de vertrouwenspersoon zijn dus gehouden door het beroepsgeheim. Bijgevolg, mogen ze datgene wat hen ter kennis wordt gebracht in het kader van de uitoefening van hun functie niet bekend maken tenzij de wet het toelaat.

De welzijnswet zelf voorziet in een aantal uitzonderingen:

– de preventieadviseur moet een beroep doen op de inspectie, met het akkoord van de klager, wanneer de feiten voortduren nadat maatregelen werden getroffen of wanneer de werkgever geen maatregelen heeft getroffen (artikel 32septies);

– le conseiller en prévention donne l'identité des travailleurs qui ont déposé une plainte motivée ou un témoignage afin qu'ils puissent bénéficier de la protection contre le licenciement (article 32tredecies, §6).

D'autres exceptions ont été ajoutées dans l'alinéa 2 de l'article 32quinquies decies.

Cette obligation au secret professionnel ne peut en effet pas être un obstacle à l'exercice de leurs missions.

a) Inévitablement, pour qu'une conciliation puisse avoir lieu, le conseiller en prévention ou la personne de confiance vont devoir transmettre à la personne mise en cause certaines informations qu'ils ont reçues du plaignant et vice-versa. Dans la conciliation, ils jouent le rôle de messagers «facilitateurs» de la communication. Ce qui induit la transmission d'informations. Il peut arriver que pour mettre en œuvre la solution retenue par les parties l'intervention de l'employeur soit nécessaire. Dans ce cas, le conseiller en prévention ou la personne de confiance devront transmettre les informations qu'ils jugent utiles à l'employeur pour lui permettre de prendre les mesures utiles à la réalisation de l'accord. Dans le cadre de la conciliation, les informations seront généralement transmises oralement puisque la conciliation se caractérise par son caractère informel (article 32 quinquies decies, 1°).

b) Une fois la plainte motivée déposée, le conseiller en prévention doit réaliser un examen impartial de la situation. Le conseiller en prévention ne peut favoriser une personne au dépens de l'autre, il doit veiller à ce que la procédure se déroule de manière équitable. La personne mise en cause doit donc savoir quels sont les faits qui lui sont reprochés afin de pouvoir donner au conseiller en prévention tous les éléments qui lui permettront de rédiger son rapport. Pour couvrir sa responsabilité, le conseiller en prévention communiquera de préférence ces faits par écrit (article 32 quinquies decies, 2°).

c) Pour que la procédure interne atteigne son but, à savoir que l'employeur puisse prendre les mesures adéquates, ce dernier doit recevoir de l'information sur la situation. Le conseiller en prévention devra donc faire rapport à l'employeur. Ce rapport contiendra donc inévitablement des informations que les personnes entendues par le conseiller lui ont transmises. Le conseiller veillera toutefois à n'y insérer que les éléments strictement nécessaires et pertinents, en relation directe avec le but de l'expertise. Il évitera par exemple toutes infor-

– de preventieadviseur deelt de identiteit van de werknemers die een met redenen omklede klacht hebben ingediend of een getuigenis hebben afgelegd mee aan de werkgever, opdat zij de ontslagbescherming zouden kunnen genieten (artikel 32tredecies, §6).

In alinea 2 van artikel 32quinquies decies worden er nog andere uitzonderingen ingevoerd.

Deze verplichting tot beroepsgeheim mag immers geen hindernis vormen voor de uitvoering van hun opdrachten.

a) Opdat een verzoeningspoging inderdaad mogelijk zou zijn, gaan de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon onvermijdelijk bepaalde informatie die zij van de klager ontvangen hebben moeten meedelen aan de aangeklaagde en vice versa. Tijdens de verzoening, spelen ze een rol van boodschappers, facilitators van de communicatie. Dit impliceert een overdracht van informatie. Het kan gebeuren dat de tussenkomst van de werkgever nodig is om de oplossing weerhouden door de partijen toe te passen. In dit geval, moeten de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon de informatie die zij nuttig achten overmaken aan de werkgever om het hem mogelijk te maken de nodige maatregelen te treffen tot realisatie van het akkoord. In het kader van de verzoening, zal de informatie in het algemeen mondeling worden overgemaakt daar de verzoening zich kenmerkt door haar informele karakter (artikel 32 quinquies decies, 1°).

b) Eens de met redenen omklede klacht is ingediend, moet de preventieadviseur een onpartijdig onderzoek doen van de toestand. De preventieadviseur mag de ene persoon niet bevoordelen ten opzichte van de andere. Hij moet er voor zorgen dat de procedure op een billijke manier verloopt. De aangeklaagde moet dus weten welke feiten hem worden verweten opdat hij aan de preventieadviseur alle elementen zou kunnen mededelen die hem in staat zullen stellen om zijn verslag op te stellen. Om zijn verantwoordelijkheid te dekken is het aangewezen dat de preventieadviseur deze feiten schriftelijk meedeelt (artikel 32 quinquies decies, 2°).

c) Opdat de interne procedure haar doel zou bereiken, namelijk dat de werkgever de passende maatregelen kan nemen, dient deze laatste informatie te ontvangen over de toestand. De preventieadviseur zal dus verslag uitbrengen bij de werkgever. Dit verslag zal dus onvermijdelijk informatie omvatten die de personen die werden gehoord aan de preventieadviseur hebben verstrekt. De preventieadviseur zal er evenwel voor zorgen in zijn advies enkel de strikt noodzakelijke en ter zake dienende elementen op te nemen die in direct

mations relatives à la vie privée des personnes.

Le Roi a pour mission de fixer les éléments qui devront être abordés dans le rapport du conseiller en prévention (article 32 quinquies decies, 3°).

d) Le travailleur qui a introduit une plainte motivée et qui est licencié par l'employeur peut avoir un intérêt à ce que le conseiller en prévention lui transmette une copie du document par lequel l'employeur a été mis au courant qu'une plainte motivée a été introduite. Cela peut être important pour vérifier à partir de quel moment l'employeur était au courant de cette protection spécifique et plus particulièrement pour voir ainsi dans quelle mesure il pourra renverser la charge de la preuve en cas d'action introduite sur base de l'article 32 tredecies de la loi (article 32 quinquies decies, 4°).

La possibilité de disposer du document par lequel le conseiller en prévention demande l'intervention de l'inspection en application de l'article 32 septies peut également être important pour les parties concernées. Tout d'abord pour le plaignant qui peut vérifier si le conseiller en prévention a fait appel à l'inspection mais aussi pour l'employeur qui, de ce fait, peut être incité à encore prendre les mesures appropriées (article 32 quinquies decies, 4°).

e) Le conseiller en prévention devra également mettre le dossier individuel de plainte à la disposition de l'inspection afin de lui permettre d'exercer ses missions de surveillance. Toutefois, un élément du dossier ne sera pas communiqué: il s'agit des déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention. En effet, l'inspection peut être amenée à saisir le dossier sur demande du Ministère public. Dès lors, si le Ministère public poursuit devant les tribunaux correctionnels, les déclarations sont accessibles aux parties. Ce qui n'est pas le cas au niveau civil: le conseiller en prévention n'est pas obligé de transmettre ses auditions au tribunal du travail (article 458 Code pénal). Si les travailleurs entendus par le conseiller savent que ce qu'ils disent va être connu de tous lors d'une procédure judiciaire, ils risquent de se taire et le conseiller manquera d'éléments pour se positionner. Il s'agit de cloisonner les procé-

verband staan met het doel van de expertise. Hij zal bijvoorbeeld vermijden alle informatie betreffende het privé-leven van personen hierin op te nemen. De Koning heeft als opdracht de elementen die in het verslag van de preventieadviseur moeten aan bod komen nader te bepalen (artikel 32 quinquies decies, 3°).

d) De werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend en die door de werkgever ontslagen wordt kan er belang bij hebben dat de preventieadviseur hem een kopie overhandigt van het document waarbij de werkgever op de hoogte werd gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend. Dit kan van belang zijn om na te gaan vanaf welk ogenblik de werkgever op de hoogte was van deze specifieke bescherming en meer bepaald om ook te zien in welke mate hij de bewijslast kan omkeren in geval van een vordering ingediend op basis van artikel 32 tredecies van de wet (artikel 32 quinquies decies, 4°).

Ook de mogelijkheid om te beschikken over het document waarbij de preventieadviseur in toepassing van artikel 32septies de tussenkomst van de inspectie vraagt kan van belang zijn voor de betrokken partijen. In de eerste plaats voor de aanklager die kan nagaan of de preventieadviseur een beroep heeft gedaan op de inspectie, maar ook voor de werkgever die hierdoor kan aangespoord worden alsnog de nodige maatregelen te treffen (artikel 32 quinquies decies, 4°).

e) De preventieadviseur zal het individueel klachten-dossier ter beschikking van de inspectie moeten houden om haar in staat te stellen haar toezichtsoverdracht uit te oefenen. Een element uit het dossier mag evenwel niet meegedeeld worden: het gaat om de verklaringen van de personen die werden gehoord door de preventieadviseur. Inderdaad, de inspectie kan er toe komen het dossier in beslag te nemen op vraag van het openbaar ministerie. In dat geval, worden de verklaringen toegankelijk voor de partijen indien het openbaar ministerie de strafvordering instelt voor de correctionele rechtbank. Op het burgerlijk vlak is dit niet het geval: de preventieadviseur is niet verplicht om deze verhoren mee te delen aan de arbeidsrechtbank (artikel 458 strafwetboek). Indien de werknemers die werden gehoord door de preventieadviseur weten dat wat ze gezegd hebben door iedereen gekend zal worden tijdens een gerechte-

res. Si le juge du tribunal du travail ou le ministère public sont saisis de ces dossiers, ils devront réentendre les témoins qu'ils jugent utiles. Les témoins seront libres de réitérer le témoignage qu'ils ont rendu au conseiller en prévention ou pas (article 32 quinquies decies, 5°).

Ainsi, en dehors des éléments strictement énoncés dans les articles 32 septies, 32 trededecies, §6, 32 quater decies et 32 quinquies decies et des autres exceptions contenues à l'article 458 du code pénal, le conseiller en prévention et la personne de confiance sont tenus au secret professionnel.

Il n'est pas indiqué de transmettre aux personnes concernées le dossier complet, y compris la plainte motivée et les déclarations des personnes entendues. Ces données sont en effet souvent teintées émotionnellement et tellement liées à la personne que les rendre publiques peut nuire aux relations dans l'entreprise et, dans le plus grave des cas, rendre toute collaboration impossible. Il est donc très important qu'un devoir absolu de confidentialité s'applique à ces données.

2) L'article 32 sexies decies définit les éléments du rapport du conseiller en prévention qui peuvent être transmis aux parties par l'employeur (voir point b) ainsi que les seules circonstances dans lesquelles elles peuvent l'être (voir point a):

a) Lorsque l'employeur envisage de prendre des mesures qui modifient les conditions de travail du travailleur (plaignant ou personne mise en cause) ou lorsque le travailleur envisage d'introduire une action en justice, le travailleur a accès à certaines parties du rapport. Dans tous ces cas, les travailleurs concernés doivent pouvoir disposer des informations utiles qui leur permettent de construire leur défense ou d'apprécier si ils vont entreprendre une action judiciaire contre l'employeur ou la personne mise en cause.

b) A cet effet, il est nécessaire qu'il soit en possession du compte-rendu des faits, de la qualification qui a été donnée à ces faits et des mesures individuelles qui ont été proposées. Ces éléments doivent lui être communiqués par l'employeur (et non par le conseiller en prévention).

lijke procedure, bestaat het risico dat ze zwijgen met als gevolg dat de preventieadviseur niet over alle elementen zal beschikken om een standpunt in te nemen. Het komt er op aan de verschillende procedures van mekaar te scheiden. Indien de rechter in de arbeidsrechtbank of het openbaar ministerie door deze dossiers worden gevat, zullen zij de getuigen waarvan ze de getuigenis nuttig achten, opnieuw moeten horen. De getuigen zijn vrij om de getuigenis die ze bij de preventieadviseur hebben afgelegd te herhalen. (artikel 32 quinquies decies, 5°).

De preventieadviseur en de vertrouwenspersoon zijn dus buiten de elementen die beperkend zijn opgenomen in de artikelen 32septies, 32trededecies, §6, 32quater decies en 32quinquies decies en in de andere uitzonderingen voorzien in artikel 458 van het strafwetboek, gehouden door het beroepsgeheim.

Het is niet aangewezen het volledige dossier met inbegrip van de met redenen omklede klacht en de verklaringen van de ondervraagde personen mee te delen aan de belanghebbende persoon. Deze gegevens zijn inderdaad vaak emotioneel gekleurd en zo sterk persoonsgebonden dat het openbaar maken ervan de verhoudingen in de onderneming enkel kan schaden en in het slechtste geval elke samenwerking onmogelijk wordt. Het is dan ook van het grootste belang dat op deze gegevens een absolute vertrouwelijkheid van toepassing is.

2) Het artikel 32sexies decies bepaalt welke delen van het verslag van de preventieadviseur door de werkgever kunnen worden overgemaakt (zie punt b) aan de partijen alsook de enige omstandigheden waarin dit kan gebeuren (zie punt a):

a) Wanneer de werkgever van plan is maatregelen te treffen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer (aanklager of aangeklaagde) wijzigen of wanneer de werknemer van plan is een rechtsvordering in te stellen heeft de werknemer toegang tot bepaalde onderdelen van het verslag. In al deze gevallen moeten de betrokken werknemers kunnen beschikken over de nodige informatie die hen in staat stellen hun verdediging op te bouwen of te beoordelen of zij ten opzichte van de werkgever of de aangeklaagde juridische stappen zullen ondernemen.

b) Hiertoe is het vereist dat hij in het bezit is van de samenvatting van de feiten, van de kwalificatie die aan die feiten werd gegeven en van de maatregelen die op individueel vlak werden voorgesteld. Deze elementen moeten hem meegedeeld worden door de werkgever.

Sont exclus de cette communication les recommandations du conseiller en prévention quant aux mesures de prévention collectives à prendre parce qu'elles sont uniquement importantes pour l'employeur qui, sur base de ces recommandations, peut adapter sa politique.

Le législateur établit donc une obligation de secret à charge de l'employeur dès lors qu'on se situe en dehors des deux hypothèses décrites dans la loi. Cette disposition donne une réponse légale à la question de la publicité des actes administratifs dès lors que l'employeur fait partie du secteur public.

3) La loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel s'applique à tout traitement de données à caractère personnel contenues dans un fichier.

Il est possible de déroger aux droits et obligations découlant de cette loi dès lors que la dérogation est justifiée au regard du principe de proportionnalité.

En vertu de l'article 10, §1^{er}, alinéa 1^{er}, b de cette loi, la personne concernée a le droit d'obtenir du responsable du traitement la communication des données faisant l'objet des traitements ainsi que de toute information disponible sur l'origine de ces données.

En vertu de cette législation, la personne concernée peut avoir accès aux données à caractère personnel c'est-à-dire à toute information qui concerne cette personne (même si l'information provient d'un tiers).

Cette disposition n'est pas adaptée à la procédure interne instituée dans le cadre de la loi sur le bien-être. C'est pourquoi l'accès est limité à certains documents. Le 12 juillet 2006, la commission de la protection de la vie privée a rendu l'avis nr.22/2006 à propos de cette limitation. Cet avis est de manière générale favorable et les remarques qui y sont faites ont été reprises dans le projet de loi ou dans le présent exposé des motifs.

1) Les notes prises par le conseiller en prévention et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés en dehors de l'examen d'une plainte motivée. Il s'agit en l'espèce des notes prises par la personne de confiance ou le conseiller en prévention lors des entretiens qu'ils ont eus au cours de la phase informelle. Ces notes permettent à ces intervenants de garder la mémoire de ce qui s'est dit au cours de ces rencontres.

De aanbevelingen van de preventieadviseur die betrekking hebben op de te nemen collectieve preventie-maatregelen worden uitgesloten van deze mededeling, omdat zij alleen van belang zijn voor de werkgever die op grond van deze aanbevelingen zijn beleid kan bijstellen.

De wetgever voert dus een geheimhoudingsplicht in ten aanzien van de werkgever, van zodra men zich buiten de twee hypothèses beschreven in de wet bevindt. Deze bepaling geeft een wettelijke oplossing voor de problemen betreffende de openbaarheid van bestuur, wanneer de werkgever behoort tot de openbare sector.

3) De wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens is van toepassing op elke behandeling van gegevens van persoonlijke aard die opgenomen zijn in een bestand.

Het is mogelijk af te wijken van de rechten en plichten die voortvloeien uit deze wet, voor zover deze afwijking kan gerechtvaardigd worden rekening houdend met het proportionaliteitsbeginsel.

In toepassing van artikel 10, §1^{er} lid, b van deze wet heeft de betrokkene het recht vanwege de verantwoordelijke voor de verwerking de mededeling te bekomen van de gegevens die het voorwerp zijn van de verwerking evenals van elke beschikbare informatie over de oorsprong van deze gegevens.

Krachtens deze wetgeving, heeft de betrokken persoon toegang tot de persoonlijke gegevens, d.w.z. elke informatie die betrekking heeft op deze persoon (zelfs indien zij afkomstig is van een derde).

Deze bepaling is niet aangepast aan de interne procedure die werd ingesteld in het kader van de welzijnswet. Daarom wordt de toegang tot bepaalde documenten beperkt. Over deze beperking heeft de Commissie voor de Bescherming van de persoonlijke levenssfeer op 12 juli 2006 het advies nr. 22/2006 uitgebracht. Dit advies is globaal genomen gunstig en de opmerkingen die erin werden gemaakt werden overgenomen in het ontwerp van wet of in deze memorie van toelichting.

1) de notities die de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon maken tijdens gesprekken die plaats vinden buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht. Het gaat hier meer bepaald om notities die de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur hebben gemaakt tijdens gesprekken die plaats vonden in de informele fase. Deze notities laten toe dat deze personen zich kunnen herinneren wat er tijdens deze ontmoetingen werd gezegd.

La justification du non accès à ces documents est la même que celle qui a trait aux déclarations (voir point 3).

Les seules données auxquelles les personnes concernées auront accès seront celles que le conseiller en prévention et la personne de confiance jugent pertinentes pour le bon déroulement de la conciliation (article 32 quinquies decies, alinéa 2, 1°). Voir point a) page 44.

2) La plainte motivée

L'accès au document qui contient la plainte motivée doit être limité vis-à-vis de la personne mise en cause et des autres personnes mentionnées dans ce document parce que les données qu'il contient sont souvent teintées émotionnellement et tellement liées à la personne que l'accès de ce document à ces personnes dégraderait le climat dans l'entreprise. Cette limitation ne vaut pas pour le plaignant. Cela est expressément indiqué à l'article 32 quater decies qui prévoit que le plaignant reçoit une copie de la plainte motivée.

Certains éléments de la plainte motivée, à savoir les faits reprochés, devront toutefois être communiqués à la personne mise en cause (article 32 quinquies decies, alinéa 2, 2°). Voir point b) page 44.

2) les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la plainte motivée.

On entend par déclaration, le document daté reprenant le contenu des entretiens du conseiller en prévention avec la personne mise en cause et les témoins et qui sont signés par ces derniers.

Justification:

– Les données à caractère personnel auxquelles la personne concernée pourrait avoir accès consistent en des appréciations subjectives de tiers. Ce que disent les personnes entendues ne se limite pas à des faits, des comportements dont ils auraient été témoins mais contiennent également des appréciations subjectives sur la personne même de la personne concernée. L'accès à ce type de données risque de favoriser la dégradation du climat relationnel. Or c'est précisément ce que la procédure interne veut éviter.

De reden waarom er geen toegang wordt verleend tot deze documenten is dezelfde als deze die betrekking heeft op de verklaringen (zie punt 3).

De enige gegevens waartoe de betrokken personen toegang zullen hebben, zijn deze waarvan de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon oordelen dat zij pertinent zijn voor het goede verloop van de verzoening (artikel 32quinquies decies, tweede lid, 1°) zie punt a) op p. 44.

2) de met redenen omklede klacht.

De toegang tot het document dat de met redenen omklede klacht bevat moet worden beperkt in hoofde van de aangeklaagde en de andere personen die in dat document worden vermeld, omdat de erin vermelde gegevens vaak emotioneel gekleurd zijn en zo sterk persoonsgebonden zijn dat de toegang er toe door deze personen het relationeel klimaat in de onderneming verder zou degraderen. In hoofde van de aanklager geldt deze beperking niet. Dit wordt voortaan uitdrukkelijk bepaald in artikel 32quater decies waarin wordt gesteld dat de klager een kopie van de met redenen omklede klacht ontvangt.

Bepaalde elementen die opgenomen zijn in de met redenen omklede klacht, met name de feiten die verweten worden, moeten in elk geval meegedeeld worden aan de aangeklaagde (artikel 32quinquies decies, tweede lid, 2°) zie punt b) op p. 44.

2) de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, werden gehoord door de preventieadviseur.

Met verklaring bedoelt men het gedateerd document dat de inhoud van de gesprekken weergeeft die de preventieadviseur heeft gevoerd met de aangeklaagde en de getuigen en dat door deze laatsten werd ondertekend.

Verantwoording:

– De gegevens van persoonlijke aard waartoe de betrokkene toegang zou kunnen hebben bestaan in subjectieve appreciaties door derden. Wat de gehoorde personen zeggen is niet beperkt tot feiten of gedragingen waarvan ze getuigen zouden zijn geweest, maar bevat ook subjectieve appreciaties over de persoon zelf van de betrokkene. De toegang tot dit soort gegevens kan er toe leiden dat het relationeel klimaat verder degradeert. En het is nu precies dat wat de interne procedure wil voorkomen.

– Les témoins, sachant que leurs déclarations sont accessibles aux parties, limiteraient ces dernières par crainte de représailles (d'autant plus que la loi relative à la protection de la vie privée permet à la personne concernée d'avoir accès à l'identité de l'auteur des données). Le conseiller en prévention risque donc de se voir privé d'informations importantes pour son analyse.

Bien entendu chacun a accès aux déclarations qu'il a lui-même faites, ce qui est désormais expressément repris dans la loi elle-même (article 32 quater decies, alinéa 2)

3) Le rapport du conseiller en prévention

L'article 32sexies decies détermine explicitement les conditions sous lesquelles le rapport du conseiller en prévention est accessible aux personnes concernées ainsi que les éléments du rapport qui sont accessibles. Il s'agit des données relatives à l'affaire individuelle. La partie du rapport du conseiller en prévention qui contient les propositions de mesures de prévention collectives n'est pas accessible à tout le monde: en effet, il ne s'agit pas de données à caractère personnel au sens de la loi du 8 décembre 1992 puisqu'il ne s'agit pas d'informations concernant une personne physique mais plutôt d'informations relatives à la prévention générale de l'entreprise.

4) Les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leur sont spécifiquement réservées.

Justification:

Il s'agit de notes personnelles du conseiller en prévention et de la personne de confiance qui contiennent leurs réflexions, leurs questions, impressions, suppositions, hypothèses de travail, remarques personnelles qu'ils ont notées tout au long de leurs démarches. Ces notes sont un outil de travail personnel (...) qui les aident à définir les démarches qu'il doivent encore accomplir, les éléments sur lesquels doit plus spécifiquement porter leur attention, qui permettent éventuellement au conseiller en prévention d'établir un diagnostic provisoire. Tous ces éléments aideront le conseiller en prévention à établir ses conclusions. Ces notes contiennent en effet des données provisoires. Donner accès à ces données risque de donner à la personne concernée une image erronée de la réalité. Ce qui pourrait contrarier le bon déroulement d'une conciliation future, le traitement

– De getuigen, die weten dat hun verklaringen toegankelijk zijn voor de partijen, zouden deze verklaringen beperken uit vrees voor represailles, te meer daar de wet op de bescherming van het privé-leven de mogelijkheid biedt aan de betrokkene om toegang te hebben tot de identiteit van de auteur van de gegevens. De kans bestaat dus dat de preventieadviseur informatie die belangrijk is voor zijn analyse niet ontvangt.

Uiteraard blijft ieder toegang hebben tot de verklaringen die hij zelf heeft afgelegd, wat voortaan uitdrukkelijk is opgenomen in de wet zelf (artikel 32quater decies, tweede lid).

3) het verslag van de preventieadviseur.

Artikel 32sexies decies bepaalt uitdrukkelijk onder welke voorwaarden het verslag van de preventieadviseur toegankelijk is voor de betrokken personen evenals de elementen van het verslag die toegankelijk zijn. Het gaat hier om gegevens die betrekking hebben op de individuele zaak. Het gedeelte van het verslag van de preventieadviseur dat de voorstellen inzake de collectieve preventiemaatregelen bevat is niet toegankelijk voor iedereen: het gaat hier immers niet om gegevens van persoonlijke aard in de zin van de wet van 8 december 1992 omdat het niet gaat om informatie die betrekking heeft op een natuurlijk persoon maar veeleer om informatie met betrekking tot de algemene preventie in de onderneming.

4) de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die hij heeft ondernomen die uitsluitend aan hem zijn voorbehouden.

Verantwoording:

Het gaat hier om persoonlijke notities van de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon die hun bedenkingen bevatten, hun vragen, indrukken, veronderstellingen, werkhypotheses en persoonlijke opmerkingen die zij genoteerd hebben tijdens hun tussenkomst. Deze notities zijn een persoonlijk werkinstrument die hen in staat stellen om te bepalen welke stappen nog moeten worden ondernemen, aan welke elementen zij speciaal aandacht moeten besteden en die aan de preventieadviseur eventueel toelaten een voorlopige diagnose te stellen. Al deze elementen zullen de preventieadviseur helpen om zijn conclusies te trekken. Deze notities bevatten inderdaad voorlopige gegevens. Indien de betrokken persoon tot deze gegevens toegang krijgt kan hij een verkeerd beeld krijgen van de werkelijkheid. Dit kan het goede verloop van een toe-

serein de la plainte motivée et finalement aggraver l'ambiance de travail dans l'entreprise.

En résumé, l'accès aux données est donc limité aux documents suivants:

- La copie de la plainte motivée en ce qui concerne le plaignant et la copie, aux différentes personnes concernées, de leur déclaration (article 32 quater decies);
- les informations jugées utiles par le conseiller en prévention ou la personne de confiance pour le bon déroulement de la conciliation (article 32 quinquies decies, alinéa 2, 1°);
- les faits reprochés à la personne mise en cause (article 32 quinquies decies, alinéa 2, 2°);
- l'information selon laquelle l'employeur a été averti qu'une plainte motivée a été déposée;
- la demande d'intervention de l'inspection visée à l'article 32 septies (article 32 quinquies decies, alinéa 2, 4°);
- les éléments du rapport du conseiller en prévention dans les hypothèses limitativement citées à l'article 32 sexies decies.

Article 15

L'article 15 ajoute un article 32octies decies à la loi sur le bien-être.

Il traite de la notification des décisions de justice relatives à cette matière et reprend pour partie le contenu de l'article 8 de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, non plus à l'inspection mais à destination d'un service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du code judiciaire (qui attribue au tribunal du travail les contestations relatives à la violence et au harcèlement fondées sur le chapitre Vbis de la loi sur le bien-être).

komstige bemiddeling verhinderen, de serene afhandeling van de met redenen omklede klacht bemoeilijken en uiteindelijk leiden tot een verslechtering van het arbeidsklimaat.

Kortom, de toegang tot de gegevens wordt dus beperkt tot de volgende documenten:

- de copie van de met redenen omklede klacht in hoofde van de klager en een kopie van de eigen verklaringen van de verschillende betrokken personen (artikel 32quater decies);
- de informatie nuttig geacht door de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon voor het goede verloop van de verzoening (artikel 32 quinquies decies, alinéa 2, 1°);
- de feiten verweten aan de aangeklaagde (artikel 32 quinquies decies, alinea 2);
- de informatie volgens dewelke de werkgever op de hoogte werd gesteld dat een gemotiveerde klacht werd neergelegd;
- het verzoek tot tussenkomst van de inspectie voorzien in artikel 32 septies (artikel 32 quinquies decies, alinea 2, 4°);
- de delen van het verslag van de preventieadviseur in de hypotheses beperkend opgesomd in het artikel 32 sexies decies.

Artikel 15

Artikel 15 voegt een artikel 32octies decies toe aan de welzijnswet.

Dit artikel behandelt de kennisgeving van de gerechtelijke beslissingen die in deze materie werden genomen en herneemt gedeeltelijk de inhoud van artikel 8 van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De griffier van de arbeidsrechtbank en van het arbeidshof verzendt de beslissingen genomen in toepassing van artikel 578, 11° van het gerechtelijk wetboek (dat aan de arbeidsrechtbank de bevoegdheid toekent inzake alle geschillen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die hun grondslag vinden in hoofdstuk Vbis van de welzijnswet) niet meer naar de inspectie maar naar de dienst die hiertoe wordt aangewezen door de Koning.

Afin d'avoir une connaissance exhaustive de l'interprétation des Cours et Tribunaux de l'ensemble des dispositions traitant de la violence ou du harcèlement au travail, l'obligation de notification a été étendue au greffe du tribunal correctionnel et de la cour d'appel en ce qui concerne les décisions relatives aux infractions constatées à l'occasion de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. Sont visées ici les décisions rendues sur base des articles 81 et 88 bis de la loi sur le bien-être et des infractions de droit pénal commun (telle que le harcèlement sanctionnée par l'article 442bis, l'infraction de coups et blessures volontaires sanctionnée par l'article 398 du Code pénal) dès lors qu'elles ont eu lieu pendant l'exécution du travail. En outre la même obligation est imposée au greffe du Conseil d'État en ce qui concerne les arrêts de ce Conseil portant sur des actes administratifs unilatéraux contraires à la législation relative à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

Article 16

L'article 16 modifie la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

Les mentions qui doivent obligatoirement figurer dans le règlement de travail en vertu de l'article 32 octies sont insérées dans ce document en suivant la procédure simplifiée de modification de ce règlement définie à l'article 14 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

La procédure simplifiée se justifie par le fait que le comité a déjà donné son accord sur ces mesures. Les autres mentions qui ne doivent pas obligatoirement figurer dans le règlement de travail mais qui y sont ajoutées librement par l'employeur ne peuvent y être insérées selon la procédure simplifiée.

Article 17

L'article 17 complète l'article 3, §1^{er}, alinéa 2 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

En vertu de l'article 32nonies de la loi sur le bien-être qui a été modifié par l'article 11 du présent projet, l'inspection a principalement pour tâche de veiller à l'application correcte de la législation relative au comporte-

Om een exhaustieve kennis te kunnen verwerven van de interpretatie van de hoven en rechtbanken betreffende het geheel van de bepalingen die betrekking hebben op grensoverschrijdend gedrag, wordt de verplichting tot kennisgeving uitgebreid tot de griffie van de correctionele rechtbank en het hof van beroep, wat de beslissingen betreft die betrekking hebben op de inbreuken vastgesteld naar aanleiding van dergelijke feiten. Het gaat hier om de beslissingen genomen op grond van de artikelen 81 en 88bis van de welzijnswet en de inbreuken van het gemeen strafrecht (zoals de belaging dat strafbaar is gesteld door artikel 442bis van het Strafwetboek en het toebrengen van slagen en verwondingen bedoeld in artikel 398 van het Strafwetboek) wanneer deze feiten zich voordoen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Bovendien wordt eenzelfde verplichting opgelegd aan de griffie van de Raad van State, wat betreft de arresten van deze Raad inzake eenzijdige administratieve handelingen gesteld in strijd met de wetgeving betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Artikel 16

Artikel 16 wijzigt de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

De vermeldingen die verplicht moeten voorkomen in het arbeidsreglement in toepassing van artikel 32octies van de welzijnswet worden in dit document ingevoerd volgens de vereenvoudigde procedure tot wijziging van het arbeidsreglement bepaald in artikel 14 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Deze vereenvoudigde procedure wordt verantwoord door het feit dat het comité reeds een akkoord heeft gegeven over deze maatregelen. De andere vermeldingen die niet verplichtend moeten voorkomen in het arbeidsreglement, maar die er op vrijwillige basis aan toegevoegd worden door de werkgever kunnen niet ingevoerd worden volgens de vereenvoudigde procedure.

Artikel 17

Artikel 17 vult artikel 3, §1, tweede lid van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie aan.

Krachtens artikel 32nonies van de welzijnswet dat door artikel 11 van dit ontwerp werd gewijzigd heeft de inspectie wezenlijk tot taak te waken over de correcte toepassing van de wetgeving betreffende grens-

ment excessif par les employeurs. L'inspection utilisera pour ce faire les moyens mis à sa disposition par la loi du 16 novembre 1972.

De la sorte, l'inspection peut donner des avertissements, imposer un délai pour se conformer à la législation ou rédiger un procès-verbal lorsqu'une infraction est constatée.

Lorsque l'inspection constate que la sécurité et la santé des travailleurs sont mises en danger, elle peut également prendre des mesures plus radicales et donner certains ordres à l'employeur. Cette situation peut se rencontrer quand un comportement excessif est constaté dans une entreprise ou une institution.

La législation actuelle permet déjà à l'inspection d'ordonner de prendre des mesures organisationnelles complémentaires concernant les services internes de prévention et de protection au travail. En application de cette disposition, l'inspection peut par exemple ordonner qu'un conseiller en prévention suive une formation déterminée ou que certains moyens soient mis à sa disposition.

Dans le domaine de la sécurité et de la santé en général et du comportement excessif en particulier, un des problèmes les plus importants est cependant un rapport avec le fait qu'un employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention. De ce fait, il est impossible d'appliquer les procédures prescrites dans le cadre du traitement des plaintes. Pour y remédier, une disposition est ajoutée dans la loi sur l'inspection du travail.

L'inspection pourra imposer directement à l'employeur certaines mesures quand elle constate qu'aucun service interne pour la prévention et la protection n'est institué ou qu'aucun service externe pour la prévention et la protection n'est désigné. Ainsi, l'inspection a la possibilité de désigner elle-même un service externe (et donc également un conseiller en prévention de ce service) afin de traiter au fond une plainte déterminée. Elle peut également, si cela s'avère nécessaire, ordonner des mesures pour mettre fin aux faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail. Cette possibilité reste cependant limitée aux situations dans lesquelles une intervention immédiate de l'inspection est exigée pour éviter une aggravation de la situation. Elle vise en effet une situation qui se présente au travailleur qui menace sa santé et sa sécurité.

overschrijdend gedrag door de werkgevers. De inspectie zal hierbij de middelen gebruiken die haar ter beschikking zijn gesteld door de wet van 16 november 1972.

Zo kan de inspectie waarschuwingen geven, een termijn stellen om zich aan de wetgeving te conformeren of proces-verbaal opstellen, wanneer een inbreuk wordt vastgesteld.

Wanneer de inspectie vaststelt dat de veiligheid en de gezondheid van de werknemers in gevaar wordt gebracht, kan zij ook meer ingrijpende maatregelen treffen en bepaalde bevelen geven aan de werkgever. Deze situatie kan zich ook voordoen wanneer er zich grensoverschrijdend gedrag voordoet in een onderneming of instelling.

De huidige wetgeving laat reeds toe dat de inspectie beveelt bijkomende organisatorische maatregelen te treffen betreffende de interne diensten voor preventie en bescherming op het werk. In toepassing van die bepaling kan de inspectie bijvoorbeeld bevelen dat een preventieadviseur een bepaalde vorming volgt of dat hem bepaalde middelen worden ter beschikking gesteld.

Op het vlak van veiligheid en gezondheid in het algemeen en grensoverschrijdend gedrag in het bijzonder heeft één van de belangrijkste problemen evenwel te maken met het feit dat een werkgever geen preventieadviseur heeft aangewezen. Hierdoor is het onmogelijk de procedures die in het kader van de klachtenbehandeling zijn voorgeschreven toe te passen. Om hieraan te verhelpen wordt aan de wet op de arbeidsinspectie een bepaling toegevoegd.

De inspectie zal aan de werkgever direct bepaalde maatregelen kunnen opleggen, wanneer zij vaststelt dat er geen interne dienst voor preventie en bescherming is opgericht of dat er geen externe dienst voor preventie en bescherming is aangeduid. Hierdoor krijgt de inspectie de mogelijkheid om zelf een externe dienst (en dus ook een preventieadviseur van die dienst) aan te duiden om een bepaalde klacht ten gronde te behandelen. Zij kan ook, indien dat nodig blijkt, zelf maatregelen bevelen om een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze mogelijkheid blijft echter beperkt tot de situaties waarin een onmiddellijk optreden van de inspectie vereist is om erger te voorkomen. Ze houdt namelijk verband met het feit dat er voor een werknemer een situatie ontstaat die zijn veiligheid of gezondheid in het gedrang brengt.

Avant que l'inspection ne prenne de telles mesures radicales, elle peut imposer à l'employeur l'obligation de faire lui-même le nécessaire pour instituer un service interne pour la prévention et la protection au travail ou pour faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail et ce, dans un délai déterminé. Lorsque l'inspection applique cette disposition, on offre la possibilité à l'employeur de régulariser la situation. C'est souhaitable dans la mesure où l'employeur conserve la liberté de choisir lui-même, ce qui n'est pas le cas quand l'inspection ordonne elle-même des mesures.

Article 18

L'article 18 abroge l'article 8 de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail puisqu'il est désormais remplacé par le nouvel article 32 septies decies de la loi sur le bien-être inséré par l'article 15 du présent projet.

B) Projet de loi article 77 de la Constitution

Article 1^{er}

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 devant les tribunaux. Il maintient le principe du recours au tribunal pour faire respecter les dispositions légales. Il précise désormais la procédure relative à l'action en cessation, distingue cette dernière de l'action introduite contre l'employeur afin de prescrire des mesures provisoires et donne la possibilité au juge de renvoyer le travailleur vers la procédure interne à l'entreprise.

Vooraleer de inspectie dergelijke drastische maatregelen treft, kan zij de werkgever de verplichting opleggen zelf het nodige te doen voor de oprichting van een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of om een beroep te doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en dit binnen een bepaalde termijn. Wanneer de inspectie deze bepaling toepast, wordt aan de werkgever de mogelijkheid geboden om de toestand te regulariseren. Dit is wenselijk daar de werkgever dan de vrijheid behoudt om zelf een keuze te maken, wat niet het geval is wanneer de inspectie zelf maatregelen beveelt.

Artikel 18

Artikel 18 heft artikel 8 van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk op, aangezien deze bepaling is vervangen door het nieuwe artikel 32 septies decies van de welzijnswet ingevoegd door artikel 15 van dit ontwerp

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 32decies van de welzijnswet.

Artikel 32decies heeft betrekking op de vorderingen voor de rechtbanken. Het beginsel van het beroep op de rechtbanken om de naleving van de wettelijke bepalingen te bekomen, wordt behouden. Het artikel verduidelijkt voortaan de procedure inzake de vordering tot staken, maakt een onderscheid tussen deze vordering en de vordering tegen de werkgever waarbij voorlopige maatregelen worden gevraagd en geeft aan de rechter de mogelijkheid om de werknemer naar de interne procedure van de onderneming door te verwijzen.

1. Lorsqu'un travailleur s'adresse directement au juge sans passer préalablement par la procédure interne, le juge peut, s'il l'estime opportun, ordonner à ce travailleur de passer par la procédure interne et réserver à statuer jusqu'à l'achèvement de cette procédure.

Le juge devra évidemment préalablement vérifier si cette procédure existe, et ce, à l'aide du règlement de travail et si cette procédure peut être appliquée. Elle ne peut être appliquée que si le conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail a effectivement été désigné, qu'il dispose des moyens nécessaires pour exercer sa mission et que si la procédure respecte la loi et ses arrêtés d'exécution. Par exemple, lorsqu'il n'est pas déterminé comment le travailleur peut effectivement faire appel au conseiller en prévention ou lorsque aucune information concrète sur l'application de cette procédure n'a été donnée au travailleur, elle n'est pas conforme à la loi.

Ce renvoi à la procédure interne au cours de la procédure judiciaire présente les avantages suivants:

– cela donne la possibilité de voir émerger une solution en interne, sans «injonction judiciaire». Dans certains cas la situation peut ainsi être résolue en interne alors que le juge aurait du déclarer la demande non fondée, par exemple dans le cas des problématiques relationnelles du type problème de communication ou situation conflictuelle qui ne sont pas à proprement parlé du harcèlement ou de la violence au travail.

– l'analyse en interne permettra d'améliorer la prévention de la charge psychosociale au sein de l'entreprise puisque l'analyse des risques de la situation en cause permet de mettre à jour des facteurs de risques pour lesquelles des mesures plus structurelles doivent être prises.

– à défaut de solution en interne, cela permet au juge de disposer d'avantages d'éléments pour statuer sur le fondement de la demande. En effet, si le travailleur ne passe pas par la procédure interne, le tribunal doit uniquement se baser sur les déclarations et exposés des parties contenus dans le dossier de la cause or ces éléments se sont révélés insuffisants, dans la très grande majorité des cas, pour faire droit à la demande. Le conseiller en prévention, contrairement au juge, est spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail: il dispose donc d'une formation spécifique pour analyser ces

1. Wanneer een werknemer zich rechtstreeks tot de rechter wendt zonder voorafgaandelijk een beroep te doen op de interne procedure, kan de rechter, indien hij dat opportuun acht, aan deze werknemer het bevel opleggen om de interne procedure te gebruiken en voorbehoud maken betreffende de uitspraak totdat deze procedure is beëindigd.

De rechter zal uiteraard vooraf moeten nagaan of deze procedure bestaat, wat kan gebeuren aan de hand van het arbeidsreglement en of deze procedure kan worden toegepast. Dit zal maar mogelijk zijn indien er daadwerkelijk een preventieadviseur gespecialiseerd inzake psychosociale aspecten werd aangewezen, indien deze over de nodige middelen beschikt om zijn opdracht uit te voeren en indien de procedure conform is aan de wet en de uitvoeringsbesluiten. Wanneer, bijvoorbeeld, niet is bepaald hoe de werknemer effectief een beroep kan doen op de preventieadviseur of wanneer er geen concrete informatie werd verstrekt aan de werknemer over de toepassing van deze procedure is zij niet conform aan de wet.

Deze doorverwijzing naar de interne procedure tijdens de gerechtelijke procedure heeft de volgende voordelen:

– het biedt de mogelijkheid dat er een interne oplossing tot stand komt, zonder «een gerechtelijke injunctie». In bepaalde gevallen kan het probleem op deze manier intern worden opgelost, terwijl de rechter anders de vordering ongegrond had moeten verklaren, bijvoorbeeld, in het geval van relationele problemen die betrekking hebben op communicatiestoornissen of een conflictsituatie die in se niet kunnen beschouwd worden als pesten of geweld op het werk.

– de interne analyse zorgt voor een verbetering van de preventie van de psychosociale belasting in de onderneming, aangezien de risicoanalyse van de situatie die ter sprake wordt gebracht toelaat de risicofactoren aan het licht te brengen, waarvoor meer structurele maatregelen moeten genomen worden

– indien een interne oplossing uitblijft, zal de rechter kunnen beschikken over veel meer elementen om een uitspraak te doen over de grond van de vordering. Inderdaad, indien de werknemer geen beroep doet op de interne procedure, moet de rechtbank zich uitsluitend baseren op de verklaringen en uiteenzettingen van de partijen die zich in het dossier van de zaak bevinden. Er is evenwel gebleken dat deze elementen in de grote meerderheid van de gevallen onvoldoende zijn om de vordering toe te kennen. De preventieadviseur, in tegenstelling tot de rechter, is gespecialiseerd in de psy-

situations. Dans le cadre de la procédure interne, il a la possibilité de faire une analyse en profondeur de la situation. Cette analyse va au delà de la dimension interindividuelle, à laquelle le juge est confronté, mais s'étend aux dimensions groupales et organisationnelles. Après l'achèvement de la procédure interne, le juge statuera non seulement plus facilement mais également plus adéquatement notamment quant au choix des mesures provisoires qu'il imposera à l'employeur.

2. Lorsqu'une action en cessation est introduite, les règles normales de procédure ne donnent pas une issue rapide au litige. Si le demandeur choisit la procédure du référé, le juge risque de ne pas reconnaître l'urgence dès lors que la situation problématique dure depuis un certain temps. Or, le comportement de harcèlement, par définition, exige une certaine durée pour être qualifié comme tel. C'est pourquoi la législation prévoit désormais que cette action en cessation est introduite et instruite selon les formes du référé. Ce qui a pour avantage que le juge statue au fond (et pas au provisoire) dans une procédure plus rapide (vu l'utilisation des règles du référé).

Cette procédure ne porte que sur l'injonction de cessation des actes et non sur l'octroi de dommages et intérêts.

Les règles de procédure sont inspirées des règles introduites dans la loi du 25 février 2003 tendant à lutter contre la discrimination et modifiant la loi du 15 février 1993 créant un centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme.

3. Lorsque l'action en cessation est introduite contre un travailleur, il peut être nécessaire que des mesures complémentaires soient ordonnées vis-à-vis de l'employeur. Cela est par exemple le cas si le juge interdit le contact entre deux travailleurs qui partagent le même bureau. Dans ce cas l'employeur devra inévitablement veiller à ce qu'il soit attribué un autre lieu de travail à un des deux travailleurs. L'action en cessation peut donc seulement avoir un effet si on oblige l'employeur à prendre une mesure concrète par laquelle les deux travailleurs sont séparés.

chosociale aspecten van de arbeid: hij heeft dus een specifieke vorming om deze problemen te analyseren. In het kader van de interne procedure, beschikt hij over de mogelijkheid om van de toestand een analyse ten gronde te maken. Deze analyse gaat veel verder dan de interindividuele dimensie, waarmee de rechter geconfronteerd wordt, maar strekt zich uit tot de groepsdimensies en organisatorische dimensies. Nadat de interne procedure werd doorlopen, zal de rechter niet alleen veel gemakkelijker maar ook veel adequater een uitspraak kunnen doen, meer bepaald wat de keuze van de voorlopige maatregelen betreft die hij aan de werkgever zal opleggen.

2. Wanneer een vordering tot staking wordt ingesteld, leiden de gewone procedureregels niet tot een snel resultaat. Indien de eiser kiest voor de procedure in kortgeding, bestaat het risico dat de rechter het dringend karakter van de eis niet erkent, omdat de problematische toestand al een bepaalde tijd aansleept. Het gedrag van pesterijen vereist evenwel, per definitie, dat het een bepaalde tijd duurt om als zodanig gekwalificeerd te worden. Daarom bepaalt de wetgeving voortaan dat deze vordering tot staking wordt ingesteld en behandeld volgens de regels zoals in kortgeding. Dit heeft als voordeel dat de rechter een uitspraak doet ten gronde (en geen voorlopige uitspraak) in een snellere procedure (gelet op het gebruik van de regels betreffende het kortgeding).

Deze procedure slaat alleen op de injunctie tot stopzetting van het gedrag en niet op de toekenning van schadevergoeding.

De procedureregels zijn geïnspireerd op deze ingevoerd in de wet van 25 februari 2003 ter bestrijding van discriminatie en tot wijziging van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding.

3. Wanneer de vordering tot staking wordt ingesteld tegen een werknemer, kan het nodig zijn dat ten aanzien van de werkgever bepaalde bijkomende maatregelen worden bevolen. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer de rechter het contact tussen twee werknemers zou verbieden die eenzelfde kantoormuimte delen. In dat geval zal de werkgever er onvermijdelijk moeten voor zorgen dat aan één van beide werknemers een andere werkplek wordt toegewezen. De vordering tot staking kan dan ook maar uitwerking hebben, indien ook aan de werkgever de verplichting wordt opgelegd een concrete maatregel te treffen, waardoor de twee werknemers van elkaar worden gescheiden.

A côté de l'action en cessation même, il peut être utile qu'il puisse être ordonné à l'employeur de prendre certaines mesures en vue du respect de la législation. Il s'agit plutôt d'une mesure organisationnelle qui peut, par exemple, avoir trait à la désignation d'un conseiller en prévention.

Dès lors, il est important que le Président du tribunal du travail puisse ordonner des mesures provisoires par lesquelles la politique de prévention peut effectivement sortir ses effets. Conformément à l'avis du Conseil d'État, il est prescrit que ces mesures provisoires ont trait à l'application des mesures de prévention et aux mesures qui permettent qu'il soit effectivement mis fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Dans ce cas le président du tribunal doit aussi pouvoir agir rapidement au moyen d'une procédure accélérée de sorte que les règles de procédure relatives au référé doivent être appliquées.

Le juge va seulement être saisi à l'occasion d'un cas concret de harcèlement au travail. Vu que les faits de comportements excessifs perdurent toujours un certain temps avant qu'on ne fasse appel au juge (cela découle de la définition même du harcèlement), le demandeur pourra difficilement démontrer que les mesures qu'il demande ont un caractère urgent. C'est pourquoi une procédure sui generis est introduite. La demande de mesures provisoires est introduite par le biais d'une requête contradictoire. Elle est soumise au président du tribunal du travail. Il décidera selon les formes et dans les délais de la procédure en référé. Les recours seront tranchés de la même façon. Dans des cas d'urgence, on peut toujours utiliser l'article 584 du Code judiciaire qui rend possible l'utilisation de la requête unilatérale en cas d'absolue nécessité. Cette procédure sui generis permet donc de prendre rapidement des mesures provisoires, sans porter préjudice au caractère propre de la procédure visée à l'article 584 du Code judiciaire

Il faut rappeler que la personne qui s'estime victime a le droit d'agir en justice. Elle abuserait de ce droit uniquement si elle a la volonté de nuire aux personnes mises en cause en portant atteinte à leur honneur ou à leur réputation ou si elle a la volonté de poser un acte de vengeance ou de mauvaise foi (T.T. Mons, 12.05.2005, RG 10.388/03/M, T.T. Nivelles, 18.05.2006, RG 2056/N/2003 et 858/N/2004). Le fait d'invoquer des faits qui ne sont pas considérés comme du harcèlement

Naast het geval van de vordering tot staking zelf, kan het nuttig zijn dat aan de werkgever kan bevolen worden om bepaalde maatregelen te treffen, met het oog op de naleving van de wetgeving. Het gaat dan veeleer om een organisatorische maatregel, die bijvoorbeeld betrekking kan hebben op de aanwijzing van een preventieadviseur.

Het is dan ook van belang dat de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorlopige maatregelen kan bevelen, waardoor het preventiebeleid effectief kan toegepast worden. Conform het advies van de Raad van State werd bepaald dat deze voorlopige maatregelen betrekking hebben op de toepassing van de preventiemaatregelen en op 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.

Ook in dit geval moet de voorzitter van de rechtbank snel kunnen optreden door middel van een versnelde procedure, zodanig dat de procedureregels inzake kortgeding moeten toegepast worden.

De rechter zal slechts gevat worden, naar aanleiding van een concreet geval van pesten op het werk. Aangezien de feiten van grensoverschrijdend gedrag steeds een zekere tijd zullen aanslepen, vooraleer men een beroep zal doen op de rechter (dit volgt uit de definitie van pesterijen zelf), zal de eiser moeilijk kunnen aantonen dat de door hem gevraagde maatregelen een spoedeisend karakter hebben. Daarom wordt er een procedure sui generis ingevoerd. De voorlopige maatregelen worden met behulp van een verzoekschrift op tegenspraak gevorderd. De vordering wordt gebracht voor de voorzitter van de arbeidsrechtbank. Hij zal beslissen in de vormen en binnen de termijnen van kortgeding. Ook de voorzieningen zullen op die wijze worden beslist. In spoedeisende gevallen, kan er dan nog gebruik gemaakt worden van artikel 584 van het Gerechtelijk Wetboek, dat het gebruik van een eenzijdig verzoekschrift mogelijk maakt in geval van volstreekte noodzakelijkheid. Deze sui generis procedure laat dus toe snel voorlopige maatregelen te treffen, zonder afbreuk te doen aan de eigenheid van de procedure bedoeld in artikel 584 van het Gerechtelijk Wetboek.

Er moet benadrukt worden dat de persoon die meent slachtoffer te zijn het recht heeft om in rechte te treden. Hij zal slechts misbruik maken van dit recht indien hij de intentie heeft om schade te berokkenen aan de aangeklaagden door hun eer of reputatie aan te tasten of indien hij een daad wil stellen uit wraakzucht of te kwader trouw (arbrb. Bergen, 12.05.2005, AR 10.388/03/M, arbrb. Nijvel, 18.05.2006, AR 2056/N/2003 en 858/N/2004). Het feit dat feiten ingeroepen worden die door

par le juge, le fait que l'action ne soit pas fondée est insuffisant pour conclure à un abus de droit (T.T Tongres, 05.10.2005, RG 1048/2004, T.T. Louvain, 05.01.2006, RG 1794/04, C.T Anvers, 21.12.2005, RG 2050067, T.T Nivelles, 18.05.2006, RG 2056/N/2003 et 858/N/2004 voir <http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrce00.htm> Rubriques: harcèlement- protection contre la violence (...) – documentation – aperçu de la jurisprudence).

Pour déterminer la juridiction compétente pour connaître des litiges relatifs à cette matière, il faut avoir égard à l'objet du litige:

– Lorsqu'il s'agit de demander l'annulation d'un acte administratif unilatéral qui enfreint l'article 32 tredecies de la loi sur le bien-être ou qui enfreint l'article 32 bis (parce qu'il s'inscrit dans un contexte de harcèlement), le Conseil d'État est compétent.

– Lorsque la demande porte sur l'octroi de dommages et intérêts découlant d'un harcèlement, le tribunal du travail est compétent, même à l'égard des travailleurs sous statut (sauf si le demandeur s'est constitué partie civile dans le cadre de poursuite pénales. Dans ce cas, le tribunal correctionnel est compétent).

– Lorsqu'il s'agit d'une action en cessation vis-à-vis de l'auteur (article 32 decies, §2) ou d'une demande vis-à-vis de l'employeur de prendre des mesures provisoires (article 32 decies, §3), le tribunal du travail est compétent même à l'égard des travailleurs sous statut.

La possibilité pour le juge d'ordonner que la procédure interne soit appliquée (article 32 decies, §1^{er}, alinéa 2) peut uniquement s'appliquer devant le tribunal du travail. Lorsque des poursuites pénales sont engagées, le tribunal correctionnel doit statuer sur l'existence d'infractions pénales de sorte que le renvoi à la procédure interne n'a pas de sens puisque ce renvoi est incompatible avec l'objectif de la poursuite pénale. Le Conseil d'État ne peut pas non plus renvoyer vers la procédure interne. Le Conseil d'État doit prendre une décision au sujet de l'annulation d'une décision administrative qu'il peut considérer comme violant la législation relative à la protection contre le harcèlement. Le Conseil d'État ne peut cependant pas obliger l'autorité à revoir sa décision ou à prendre une autre décision. Le renvoi à la procédure interne a précisément pour but d'aboutir à une telle révision. Le Conseil d'État peut seulement confirmer ou annuler l'acte administratif de

de rechter niet beschouwd worden als pesterijen en het feit dat de vordering ongegrond is is onvoldoende om te besluiten dat er rechtsmisbruik is (Arbrb Tongeren, 05.10.2005, AR 1048/2004, Arbrb. Leuven, 05.01.2006, AR 1794/04, Arbh. Antwerpen, 21.12.2005, AR 2050067, Arbrb. Nijvel, 18.05.2006, AR 2056/N/2003 et 858/N/2004 zie <http://www.meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrce00.htm> Rubrieken: pesterijen – bescherming tegen geweld (...) – documentatie – overzicht van de jurisprudentie).

Om te bepalen welk rechtscollege bevoegd is om kennis te nemen van de geschillen in deze materie, moet rekening gehouden worden met het voorwerp van het geschil:

– Wanneer de vernietiging gevraagd wordt van een eenzijdige administratieve rechtshandeling die werd getroffen in strijd met artikel 32tredecies van de welzijnswet of die een overtreding vormt op artikel 32bis (omdat zij past in een context van pesterijen) is de Raad van State bevoegd.

– Wanneer de vordering slaat op de toekenning van schadevergoeding ingevolge pesterijen, is de arbeidsrechtbank bevoegd, zelfs ten opzichte van ambtenaren (behalve indien de eiser zich burgerlijke partij heeft gesteld in het kader van strafvervolgning. In dat geval is de correctionele rechtbank bevoegd).

– Wanneer het gaat om een vordering tot staking ten aanzien van de dader (artikel 32decies,§2) of een vordering ten opzichte van de werkgever om voorlopige maatregelen te treffen (artikel 32decies,§3) is de arbeidsrechtbank bevoegd, zelfs ten aanzien van ambtenaren.

De mogelijkheid voor de rechter om de toepassing van de interne procedure te bevelen (artikel 32decies,§1, tweede lid) kan enkel toegepast worden voor de arbeidsrechtbank. Wanneer strafvordering werd ingesteld, moet de coorectionele rechtbank een uitspraak doen over het bestaan van strafrechtelijke inbreuken, zodat een verwijzing naar de interne procedure geen zin heeft, daar deze verwijzing onverenigbaar is met de doelstellingen van de strafvervolgning. Ook de Raad van State kan de betrokkene niet terugverwijzen naar de interne procedure. De Raad van State moet een beslissing nemen omtrent de vernietiging van een administratieve beslissing, waarvan ze kan aannemen dat zij de wetgeving inzake de bescherming tegen pesterijen schendt. De Raad van State kan evenwel aan de overheid niet de verplichting opleggen haar beslissing te herzien of een andere beslissing te treffen. De terugverwijzing naar de interne procedure heeft precies tot

sorte que le renvoi vers la procédure interne n'a ici pas de sens.

Article 3

En l'état actuel de la législation, il existe une incertitude en ce qui concerne certaines règles de procédure. Ainsi, pour les litiges en matière de bien-être au travail, le délai pour introduire une action n'a pas été déterminé ni les modalités pour interjeter appel ou faire opposition. En outre, la conciliation devant le juge est exclue. L'adaptation de l'article 79 de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 a pour objectif de veiller à ce que les litiges relatifs à cette loi en général et ceux relatifs au harcèlement au travail en particulier, soient traités selon les règles fixées dans le Code judiciaire.

Les dispositions spécifiques de l'article 79 de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 doivent mieux correspondre avec l'intention originale du législateur. En effet, l'objectif de ces dispositions spécifiques est de donner une solution souple aux litiges relatifs au comité PPT en général et aux élections sociales en particulier. En modifiant la phrase liminaire du §2, la réglementation est mise plus en concordance avec la réglementation similaire applicable aux conseils d'entreprises. D'autre part la possibilité pour les organisations représentatives des travailleurs de se faire représenter devant les juridictions du travail doit rester applicable à tous les litiges. C'est la raison pour laquelle la disposition du §2, 6° est ajoutée au §1^{er}.

Désormais, en vertu de l'article 734 du Code judiciaire, le débat devant le tribunal du travail devra être précédé d'une tentative de conciliation pour les litiges basés sur la loi sur le bien-être (à l'exception des litiges relatifs au comité pour la prévention et la protection au travail). Ce qui est particulièrement intéressant pour les litiges en matière de violence et au harcèlement: il s'agit d'une nouvelle opportunité de voir régler la situation à l'amiable grâce à l'intervention d'un juge, tiers indépendant et impartial. C'est sans oublier également les articles 1724 à 1737 du Code judiciaire introduits par la loi du 21 février 2005 qui permettent aux parties de désigner un médiateur, personne extérieure au tribunal, afin de les aider à trouver elles-mêmes une solution à leur litige. La médiation peut avoir lieu en dehors de toute procédure judiciaire ou dans une procédure judiciaire tant que la cause n'a pas été prise en délibéré. Lorsque

doel te komen tot een dergelijke herziening. De Raad van State kan de administratieve rechtshandeling evenwel enkel bevestigen of vernietigen, zodat de terugverwijzing naar de interne procedure hier geen enkele zin heeft.

Artikel 3

Volgens de huidige stand van de wetgeving bestaat er onduidelijkheid omtrent bepaalde procedureregels. Zo is de termijn om de vordering in te stellen niet bepaald en ook de regels betreffende het instellen van hoger beroep of verzet zijn niet vastgesteld, wat de geschillen inzake het welzijn op het werk betreft. Bovendien is de verzoening of minnelijke schikking voor de rechter uitgesloten. De aanpassing van artikel 79 van de welzijnswet van 4 augustus 1996, heeft tot doel er voor te zorgen dat de geschillen betreffende deze wet in het algemeen en de bepalingen inzake pesten op het werk in het bijzonder, worden behandeld volgens de regels bepaald in het gerechtelijk wetboek.

De specifieke bepalingen opgenomen in artikel 79 van de welzijnswet van 4 augustus 1996 dienen nauwer aan te sluiten bij de oorspronkelijk bedoeling van de wetgever. Deze specifieke bepalingen hebben immers tot doel een soepele oplossing te bieden voor geschillen die rijzen met betrekking tot het comité PBW in het algemeen en de sociale verkiezingen in het bijzonder. Door de inleidende zin van §2 te wijzigen wordt de regeling meer in overeenstemming gebracht met de gelijkaardige regeling die geldt voor de ondernemingsraden. Anderzijds dient de mogelijkheid voor de representatieve vakorganisaties om zich te laten vertegenwoordigen wel behouden te blijven voor alle geschillen. Om deze reden wordt de bepaling van §2, 6° toegevoegd aan §1.

Voortaan zal, krachtens artikel 734 van het Gerechtelijk Wetboek, het debat voor de arbeidsrechtbank voorafgegaan worden door een verzoeningspoging voor de geschillen gebaseerd op de welzijnswet (met uitzondering van de geschillen betreffende het comité voor preventie en bescherming op het werk). Dit is bijzonder interessant voor de geschillen in het kader van geweld en pesterijen: er wordt immers een nieuwe mogelijkheid geboden om de situatie in der minne geregeld te zien, dankzij de tussenkomst van een rechter, een onafhankelijke en onpartijdige derde. Daarbij mogen ook de artikelen 1724 tot 1737 van het Gerechtelijk Wetboek, ingevoerd via de wet van 21 februari 2005, niet vergeten worden die toelaten dat de partijen een bemiddelaar aanstellen, een persoon buiten de rechtbank, die hen helpt om zelf een oplossing te vinden voor hun geschil. De bemiddeling kan plaats hebben buiten elke gerechtelijke

la médiation aboutit à un accord et que le médiateur est agréé par la commission fédérale de médiation, l'accord pourra être homologué par le juge et avoir les effets d'un jugement.

Telle est, Mesdames, Messieurs, la teneur des projets de loi que nous avons l'honneur de soumettre à vos délibérations.

Le Ministre de l'Emploi,

P. VAN VELTHOVEN

telijke procedure of in een gerechtelijke procedure voor zover de zaak niet in beraad is genomen. Wanneer de bemiddeling uitmondt in een akkoord en de bemiddelaar erkend is door de federale bemiddelingscommissie, kan het akkoord gehomologeerd worden door de rechter en de gevolgen hebben van een vonnis.

Dit is, Dames en Heren, de strekking van de wetsontwerpen die wij U ter bespreking voorleggen.

De Minister van Werk,

P. VAN VELTHOVEN