

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS  
DE BELGIQUE

16 janvier 2014

**PROJET DE LOI**

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

**PROJET DE LOI**

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

**RAPPORT**

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION  
DES AFFAIRES SOCIALES  
PAR  
M. Vincent **SAMPAOLI**

**SOMMAIRE**

Pages

I. Exposé introductif .....	3
II. Discussion générale.....	7
III. Discussion des articles et votes.....	21
IV. Vote sur l'ensemble .....	24

Documents précédents:

Doc 53 **3101/ (2013/2014):**

- 001: Projet de loi.
- 002: Amendement.

**Voir aussi:**

- 004: Texte adopté par la commission.

Doc 53 **3102/ (2013/2014):**

- 001: Projet de loi.

BELGISCHE KAMER VAN  
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

16 januari 2014

**WETSONTWERP**

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

**WETSONTWERP**

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

**VERSLAG**

NAMENS DE COMMISSIE  
VOOR DE SOCIALE ZAKEN  
UITGEBRACHT DOOR  
DE HEER Vincent **SAMPAOLI**

**INHOUD**

Blz.

I. Inleidende uiteenzetting .....	3
II. Algemene bespreking.....	7
III. Artikelsgewijze bespreking en stemmingen .....	21
IV. Stemming over het geheel.....	24

Voorgaande documenten:

Doc 53 **3101/ (2013/2014):**

- 001: Wetsontwerp.
- 002: Amendement.

**Zie ook:**

- 004 Tekst aangenomen door de commissie.

Doc 53 **3102/ (2013/2014):**

- 001: Wetsontwerp.

7980

**Composition de la commission à la date de dépôt du rapport/  
Samenstelling van de commissie op de datum van indiening van het verslag**

Président/Voorzitter: Marie-Claire Lambert

**A. — Titulaires / Vaste leden:**

N-VA	Siegfried Bracke, Zuhail Demir, Bert Maertens, Nadia Sminate
PS	Jean-Marc Delizée, Marie-Claire Lambert, Vincent Sampaoli, Bruno Van Grootenbrulle
CD&V	Nahima Lanjri, Stefaan Vercamer
MR	David Clarinval, Valérie De Bue
sp.a	Meryame Kitir
Ecolo-Groen	Zoé Genot
Open Vld	Mathias De Clercq
VB	Guy D'haeseleer
cdH	Catherine Fonck

**B. — Suppléants / Plaatsvervangers:**

Ingeborg De Meulemeester, Els Demol, Karolien Grosemans, Miranda Van Eetvelde, Reinilde Van Moer
Franco Seminara, Özlem Özen
Sonja Becq, Gerald Kindermans, Bercy Slegers
Denis Ducarme, Philippe Goffin, Valérie Warzée-Caverenne
Hans Bonte, Rosaline Mouton
Wouter De Vriendt, Georges Gilkinet
Carina Van Cauter, Lieve Wierinck
Rita De Bont, Barbara Pas
Benoît Drèze, Jeanne Nyanga-Lumbala

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

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

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants	Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers
<b>Commandes:</b> Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be courriel : publications@lachambre.be	<b>Bestellingen:</b> Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be
Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC	De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

MESDAMES, MESSIEURS,

Votre commission a examiné les présents projets de loi au cours de sa réunion du 14 janvier 2014.

## I. — EXPOSÉ INTRODUCTIF

*Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi*, rappelle tout d'abord que la législation relative à la charge psychosociale, dont la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail a fêté son onzième anniversaire l'année dernière. Cette législation a été évaluée en profondeur par la commission des Affaires sociales de la Chambre des Représentants et le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale. Ensuite, le Conseil National du Travail a, à la demande du Parlement, réalisé une évaluation approfondie. À ce sujet, un premier projet d'adaptation de la législation a été élaboré, lequel a été approuvé lors d'une première lecture au sein du conseil des ministres et transmis au Conseil d'État et au CNT pour avis. Sur la base de ces avis, des adaptations supplémentaires ont été apportées au projet initial. Ce projet adapté a été approuvé en deuxième lecture au conseil des ministres, et a été ensuite à nouveau transmis pour avis au Conseil d'État, ce qui a encore donné lieu à quelques adaptations. Le résultat a été transmis en octobre 2013 à la Chambre.

Le projet de loi énonce uniquement les principes et sera donc complété par un arrêté d'exécution. Un projet d'arrêté royal a déjà été rédigé, mais doit encore être examiné au sein du Conseil supérieur pour la Prévention et la Protection au Travail, où les partenaires sociaux ont voix délibérative et où d'autres parties prenantes sont également représentées.

Certains avis du Parlement et des partenaires sociaux n'ont pas été suivis dans le projet à l'examen, pour des raisons détaillées dans l'exposé des motifs. Par ailleurs, certains avis des partenaires sociaux s'écartaient des préoccupations du Parlement, ce qui a forcé la ministre à faire des choix, qui sont également expliqués dans l'exposé des motifs. Chaque phrase du projet de loi a été soupesée, examinée et réexaminée en profondeur au sein du CNT. La ministre remercie les partenaires sociaux d'avoir mené les discussions de manière constructive.

La ministre commente ensuite les choix fondamentaux du projet de loi:

1. Jusqu'à présent, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur

DAMES EN HEREN,

Uw commissie heeft deze wetsontwerpen besproken tijdens haar vergadering van 14 januari 2014.

## I. — INLEIDENDE UITEENZETTING

Allereerst brengt *mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk*, in herinnering dat de wetgeving in verband met psychosociale belasting, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vorig jaar elf jaar bestond. De Kamercommissie voor de Sociale Zaken, alsook de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, hebben die wetteksten aan een grondige evaluatie onderworpen. Op verzoek van het Parlement heeft de Nationale Arbeidsraad (NAR) vervolgens ook een grondige evaluatie uitgevoerd. Daarop werd een eerste ontwerp van wetswijziging uitgewerkt, dat na goedkeuring ervan in eerste lezing door de Ministerraad, voor advies aan de Raad van State en de NAR werd bezorgd. Op grond van dat advies werden aan het oorspronkelijke ontwerp een aantal bijkomende wijzigingen aangebracht. Het aangepaste ontwerp werd in tweede lezing door de Ministerraad goedgekeurd en opnieuw voor advies aan de Raad van State voorgelegd. Het advies van de Raad heeft tot nog enkele aanpassingen geleid. De uiteindelijke ontwerp tekst werd daarop in oktober 2013 aan de Kamer overgezonden.

Het wetsontwerp bevat enkel de principes en zal derhalve worden aangevuld met een uitvoeringsbesluit. Een ontwerp van koninklijk besluit werd reeds opgesteld, maar moet nog worden besproken in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk waarin de sociale partners stemgerechtigd zijn en ook andere stakeholders vertegenwoordigd zijn.

Sommige adviezen van het Parlement en de sociale partners werden in voorliggend ontwerp niet gevolgd om redenen die in de memorie van toelichting uitvoerig worden uitgelegd. Ook waren sommige adviezen van de sociale partners verschillend van de bekommernissen van het Parlement, waardoor de minister keuzes heeft eveneens moeten maken, die in de memorie van toelichting worden uitvoerig verantwoord. Elke zin van het wetsontwerp werd binnen de NAR grondig overwogen, besproken, heroverwogen en herbesproken. De spreker dankt de sociale partners voor de constructieve wijze waarop zij de besprekingen hebben gevoerd.

De minister geeft vervolgens toelichting bij de basiskeuzes van het wetsontwerp:

1. Tot nu toe heeft de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering

travail (“loi sur le bien-être”) concernait essentiellement la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Dorénavant, les principes de la prévention de l’ensemble des risques psychosociaux au travail seront élaborés plus avant dans la loi. Les procédures existantes seront donc étendues à l’ensemble des risques psychosociaux au travail, de sorte que les problèmes de ce type ne seront plus traités sous l’angle restrictif du harcèlement; une série de particularités pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel seront toutefois maintenues.

On constate actuellement que les individus font de leur problème psychosocial un problème de harcèlement moral, même s’il tel n’est pas le cas; ils considèrent en effet ce canal comme la seule manière d’identifier leur problème. Le projet de loi et le projet d’arrêté royal renferment des mécanismes qui favorisent l’approche collective des risques psychosociaux au travail. L’évaluation réalisée par le Parlement a déjà fait apparaître la nécessité d’améliorer la prévention de l’ensemble des risques psychosociaux au travail et cette nécessité est également confirmée par toute une série d’enquêtes sur la charge psychosociale au travail. D’aucuns vont jusqu’à dire que le stress qui s’accompagne de plaintes physiques, le *burn-out* et la dépression sont devenus les silicozes de notre époque. En tout cas, il est dans l’intérêt de toutes les personnes concernées qu’il soit créé un cadre permettant aux entreprises de gérer les problèmes psychosociaux de manière sereine et efficace. À cet égard, il faut également préciser que l’analyse de risque sur papier n’est pas l’élément essentiel: ce qui importe, au contraire, c’est que des mesures préventives adéquates soient prises.

2. Pour différentes raisons, la législation existante est insuffisante pour permettre une gestion rapide et une résolution adéquate des problèmes qui surgissent. Les adaptations proposées sont dès lors en premier lieu axées sur la recherche de solutions. On ne parle plus de plainte, mais de demande d’intervention psychosociale; cela peut aller d’une demande d’intervention informelle à une demande d’intervention formelle. Alors que la notion de ‘plainte’ renvoie à un auteur et à une victime, qui doit dès lors encore être qualifiée comme telle, la notion d’‘intervention’ renvoie à la demande de recherche d’une solution à un problème.

La principale mission du conseiller en prévention et de la personne de confiance doit être de contribuer à la résolution du problème; c’est la raison pour laquelle la personne de confiance ne peut plus traiter que les demandes d’intervention informelle. D’une part, cela permet aux travailleurs confrontés à des problèmes psychosociaux au travail de franchir plus facilement le pas pour entreprendre une action, tandis que, d’autre part,

van hun werk (“welzijnswet”) hoofdzakelijk betrekking op pesten, ongewenst seksueel gedrag en geweld op het werk. Voortaan worden in deze wet de principes van het geheel van de preventie van psychosociale risico’s op het werk verder uitgewerkt. Derhalve worden de bestaande procedures uitgebreid naar het geheel van de psychosociale risico’s op het werk, zodat problemen van dit type niet langer worden behandeld vanuit het restrictieve oogpunt van pesterijen, terwijl wel een aantal bijzonderheden wordt behouden voor feiten van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag.

Thans kan worden vastgesteld dat mensen van hun psychosociaal probleem een pestprobleem maken, ook als het dat niet is; zij zien dat kanaal immers als de enige manier om hun probleem aan te kaarten. Het wetsontwerp en het ontwerp van koninklijk besluit bevatten mechanismen die de collectieve aanpak van psychosociale risico’s op het werk bevorderen. Dat de verbetering van de preventie van het geheel van psychosociale risico’s op het werk noodzakelijk is, kwam reeds naar voor in de evaluatie door het Parlement en wordt ook door allerlei onderzoeken naar psychosociale belasting op het werk bevestigd. Sommigen gaan zover te stellen dat stress die met lichamelijke klachten gepaard gaat, *burn-out* en depressie de silicozes van onze tijd zijn geworden. In elk geval is het in het belang van alle betrokkenen dat een kader wordt gecreëerd dat ondernemingen toelaat om psychosociale problemen op een serene en efficiënte manier aan te pakken. Daarbij moet ook worden verduidelijkt dat de opstelling van een risicoanalyse op papier niet de essentie is: het komt er integendeel op aan dat passende preventieve maatregelen worden genomen.

2. De bestaande wetgeving geeft om verschillende redenen onvoldoende aanleiding tot een snelle aanpak en goede oplossingen voor de problemen die zich toch voordoen. De voorgestelde aanpassingen zijn daarom in de eerste plaats oplossingsgericht. Er wordt niet langer gewag gemaakt van een klacht, maar van een verzoek tot psychosociale interventie; dat kan gaan om een verzoek tot informele interventie of een verzoek tot formele interventie. Terwijl ‘klacht’ verwijst naar een dader en een slachtoffer, die dan ook nog als dusdanig moeten worden gekwalificeerd, verwijst ‘interventie’ naar de vraag om een probleem op te lossen.

De belangrijkste taak van de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon moet erin bestaan bij te dragen tot de oplossing van het probleem; om die reden mag de vertrouwenspersoon ook enkel nog verzoeken om een informele interventie behandelen. Daarmee wordt enerzijds de drempel om actie te ondernemen verlaagd voor werknemers met psychosociale problemen op het

cela accroît la volonté des autres personnes intéressées de rechercher ensemble une solution. Le fait que la personne de confiance soit également chargée, comme c'est le cas jusqu'à présent, de recevoir les demandes d'intervention formelle peut inciter une personne mise en cause à adopter une attitude extrêmement défensive. En agissant de la sorte, on ne résout pas le problème, mais on favorise ou on crée même un conflit. Afin d'éviter une méfiance éventuelle à l'égard de la personne de confiance ou du conseiller en prévention, les incompatibilités pour l'exercice de ces fonctions sont également explicitées. Cette adaptation doit également permettre de faire apparaître les problèmes individuels à temps.

3. Un autre point est le type de problèmes qui doivent être adressés à la personne de confiance et au conseiller en prévention. Ces derniers doivent en effet opérer un tri entre les différents problèmes qui leur sont soumis. C'est pourquoi, une définition claire de ce que l'on entend par 'risques psychosociaux au travail' a été insérée dans le projet. Cette définition permet par exemple d'éviter que la personne de confiance ou que le conseiller en prévention ne doivent traiter des demandes de mécontentement suite à un changement au niveau des tâches de travail ou à l'échec d'une nomination. La définition énonce aussi clairement qu'il doit s'agir de dangers objectifs et non pas d'un ressenti subjectif.

4. En outre, le conseiller en prévention doit vérifier si les faits qui lui sont soumis sont constitutifs d'un problème individuel ou collectif. Si cela concerne un problème collectif, il doit le renvoyer en tant que problème collectif à l'employeur. Ce n'est que si cette démarche n'aboutit pas qu'il devra aussi traiter la demande d'intervention entièrement comme une demande individuelle.

5. En tout état de cause, le projet prévoit aussi que le conseiller en prévention puisse prescrire des mesures conservatoires, et ce peu de temps après l'avoir reçu la demande d'intervention psychosociale pour faits de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel. Jusqu'il y a peu, cela pouvait durer très longtemps avant que l'employeur ne sache, via l'avis du conseiller en prévention, quelle était la nature précise du problème, sans parler des solutions qui s'imposaient, alors qu'il était déjà au courant qu'un travailleur était protégé contre le licenciement.

6. Si l'employeur ne prend pas les mesures appropriées dans le cadre d'une demande psychosociale formelle pour faits de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel, alors que le conseiller en prévention l'estime nécessaire, ce dernier doit, dans certaines circonstances, en informer l'inspection du

werk, terwijl anderzijds de bereidheid van de andere betrokkenen om samen naar een oplossing te zoeken wordt vergroot. Indien de vertrouwenspersoon, zoals tot nu toe het geval is, eveneens wordt belast met het ontvangen van verzoeken om een formele interventie, kan dat een aangeklaagde ertoe aanzetten om een uiterst defensieve houding aan te nemen. Zo geraakt het probleem niet opgelost, terwijl wel een conflict bevordert of zelfs veroorzaakt wordt. Om mogelijk wantrouwen te vermijden ten aanzien van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur, worden ook de onverenigbaarheden voor de uitoefening van die functies geëxpliciteerd. Ook die aanpassing moet ertoe bijdragen dat individuele problemen tijdig aan de oppervlakte komen.

3. Een ander aspect behelst het soort problemen waarmee bij de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur kan worden aangeklopt. Zij moeten immers de verschillende, hen voorgelegde problemen schiften. Daarom werd in het wetsontwerp een duidelijke omschrijving van het begrip "psychosociale risico's op het werk" opgenomen. Dankzij die definitie kan bijvoorbeeld worden voorkomen dat de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur verzoeken te behandelen krijgen die eigenlijk zijn ingegeven door ontevredenheid over een wijziging van de te vervullen taken of door het mislopen van een benoeming. Uit de definitie blijkt duidelijk dat het om objectieve gevaren moet gaan, dus niet om een subjectief aanvoelen.

4. Bovendien moet de preventieadviseur nagaan of de hem voorgelegde feiten de uiting zijn van een individueel dan wel een collectief probleem. Zo het om een collectief probleem gaat, moet het als dusdanig naar de werkgever worden doorgeschoven. Pas als op dat niveau geen oplossing wordt aangereikt, zal de preventieadviseur het probleem volledig als een individueel geval behandelen.

5. Hoe dan ook biedt het wetsontwerp de preventieadviseur de mogelijkheid bewarende maatregelen op te leggen; dat kan al gebeuren kort nadat hij het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag heeft ontvangen. Tot voor kort kon het soms heel lang duren vooraleer de werkgever via een advies van de preventieadviseur in kennis werd gesteld van de precieze aard van het pijnpunt en vooraleer de nodige maatregelen konden worden genomen, terwijl hij toch al wist dat een van zijn werknemers tegen ontslag werd beschermd.

6. Indien de werkgever niet de passende maatregelen in het kader van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterij of ongewenst seksueel gedrag neemt terwijl de preventieadviseur dit noodzakelijk acht, moet de preventieadviseur in bepaalde omstandigheden de arbeidsinspectie op de

travail. C'est notamment le cas lorsqu'il s'agit de faits qui ont été commis par une personne qui se situe à un échelon plus élevé dans la hiérarchie de l'entreprise.

7. Afin de ramener les auteurs potentiels à de meilleurs sentiments, la justice pourra les condamner au paiement d'une indemnité forfaitaire élevée. Cette disposition rapproche le projet de loi de la philosophie de la législation anti-discrimination, comme le Parlement l'a demandé.

8. Dans le cadre de la législation actuelle, il était parfois fait un usage abusif de la protection contre le licenciement, protection qu'un plaignant obtenait quasi automatiquement. Cette protection est maintenue pour les personnes qui introduisent une demande formelle pour faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel, mais dépend dorénavant de certaines conditions claires. Si l'affaire a été rapportée par le biais du conseiller en prévention, celui-ci doit accepter la demande d'intervention formelle, mais il a également pour mission de faire la part entre les demandes réelles et celles qui visent uniquement à obtenir la protection contre le licenciement. S'il s'agit d'une plainte déposée directement auprès des services d'inspection ou d'une autre instance compétente (police, auditorat), cette plainte ne peut alors donner lieu à une protection contre le licenciement que si la procédure normale (via le conseiller en prévention) n'était pas mise en place dans l'entreprise ou n'a pas donné de résultat satisfaisant ou ne pouvait être suivie parce qu'elle était inopérante face à des problèmes graves (infractions très lourdes).

9. De nombreuses dispositions sont liées à la question de savoir quelles informations peuvent être communiquées à quelles personnes et de quelle manière, et qui a accès à telles ou telles données. Ces dispositions visent à satisfaire à la nécessité de concilier des considérations ayant trait à la protection de la vie privée et à la mise en œuvre de solutions et d'une transparence en la matière. Le projet de loi affine également les procédures judiciaires.

10. En guise de conclusion, la ministre souligne que cette législation est sans doute plus volumineuse que la précédente. Mais ceci permettra d'améliorer l'efficacité de la prévention et de l'approche des problèmes sur le terrain et d'uniformiser celle-ci, d'accroître la sécurité juridique de l'employeur et des personnes concernées, de clarifier le rôle et les attentes vis-à-vis de la personne de confiance et du conseiller en prévention, de décourager les auteurs des faits et de mieux venir en aide aux victimes.

11. La ministre conclut en disant que les projets de loi à l'examen et l'arrêté d'exécution qui s'y rapporte

hoogte brengen. Dat is bijvoorbeeld het geval wanneer het feiten betreft die werden gepleegd door een persoon die zich hoger in de bedrijfshiërarchie bevindt.

7. Om potentiële daders op betere gedachten te brengen, zal de rechtbank hen kunnen veroordelen tot het betalen van een hoge forfaitaire schadevergoeding. Deze bepaling brengt het wetsontwerp dichter bij de benadering van de antidiscriminatiewetgeving, zoals door het Parlement werd gevraagd.

8. In de huidige regeling werd af en toe misbruik gemaakt van de bescherming tegen ontslag die een klager vrijwel automatisch verkreeg. Die bescherming blijft bestaan voor personen die een formeel verzoek voor feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag indienen, maar wordt afhankelijk van bepaalde duidelijke voorwaarden. Indien het een zaak betreft die via de preventieadviseur wordt gemeld, moet hij de vraag om formele interventie aanvaarden, maar hij heeft ook de opdracht om reële vragen te onderscheiden van verzoeken die uitsluitend de verkrijging van ontslagbescherming als oogmerk hebben. Indien het gaat om een klacht die rechtstreeks bij de inspectie of een andere bevoegde instantie (politie, auditoraat) wordt ingediend, dan kan die klacht enkel tot ontslagbescherming aanleiding geven indien de gewone procedure (via de preventieadviseur) in de onderneming niet was voorzien of niet tot bevredigende resultaten heeft geleid of niet kon worden gevolgd omdat ze niet werkte, omwille van serieuze problemen (zeer zware misdrijven).

9. Voorts worden ook heel wat bepalingen gewijd aan de vraag welke informatie op welke wijze aan wie mag worden verschaft en wie toegang heeft tot welke gegevens. Er wordt daardoor tegemoet gekomen aan de noodzaak om overwegingen van privacy te verzoenen met de implementatie van oplossingen en transparantie. De gerechtelijke procedures worden ook verfijnd.

10. Om af te ronden, stipt de minister aan dat deze wetgeving allicht uitgebreider is dan de vorige. Dat zal echter de mogelijkheid bieden de doeltreffendheid van de preventie en van de aanpak van de problemen in het veld te verbeteren en te stroomlijnen, de rechtszekerheid van de werkgevers en van de betrokkenen te vergroten, de rol en de verwachtingen ten aanzien van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur te verduidelijken, de daders te ontmoedigen en de slachtoffers beter te helpen.

11. De minister besluit dat deze wetsontwerpen en het bijbehorende uitvoeringsbesluit noodzakelijke stappen

constituent des pas nécessaires vers une réglementation adaptée à la gestion des problèmes psychosociaux au travail.

## II. — DISCUSSION GÉNÉRALE

### A. Interventions des membres

Pour *M. Mathias De Clercq (Open Vld)*, les projets à l'examen traitent d'un problème de société pertinent, pour lequel il s'agit de voir comment on peut agir de la manière la plus efficace possible. L'orateur se déclare satisfait des améliorations et des clarifications qu'apporte le texte, mais il ne faut pour autant que la question des risques psychosociaux au travail devienne l'arbre qui cache la forêt.

Une question spécifique concerne la tarification des services externes: la ministre a indiqué qu'elle avait chargé son administration de préparer un projet d'arrêté. Quand cet arrêté sera-t-il prêt?

*Mme Nahima Lanjri (CD&V)* se félicite que le présent projet de loi concrétise les recommandations formulées, il a un peu moins de deux ans, par la commission en matière de risques psychosociaux au travail. La question des risques psychosociaux ne doit pas être sous-estimée, un rapport de l'OCDE<sup>1</sup> évaluant le coût pour la Belgique à près de 3,4 % du PNB, que ce soit en termes de coûts de soins de santé ou de pertes pour l'économie.

L'éventail des mesures d'intervention est élargi et affiné, notamment pour permettre d'apporter une solution aux problèmes qui ne résultent pas nécessairement d'un comportement relevant du harcèlement. On permet également le traitement de ces questions en interne, au niveau de l'entreprise, ce qui est extrêmement positif, d'abord via la prévention, ensuite via la procédure informelle ou via la concertation sociale lorsqu'il s'agit de problèmes de nature collective, ce qui répond aussi bien aux préoccupations des organisations syndicales qu'à celles des employeurs.

L'intervenante note que l'arrêté royal d'exécution n'étant pas encore disponible, il n'est pas possible d'avoir une vue précise de toute la réglementation à venir. Elle souhaite, à l'instar de l'intervenant précédent, savoir quand cet arrêté sera prêt, et s'il serait possible d'en communiquer le projet à la commission.

<sup>1</sup> OECD, *Mental health and work: Belgium*, 29th of January, 2013, <http://www.oecd.org/els/emp/mentalhealthandworkbelgium.htm>

zijn naar een aangepaste regeling voor de aanpak van psychosociale problemen op het werk.

## II. — ALGEMENE BESPREKING

### A. Betogen van de leden

In deze wetsontwerpen komt volgens *de heer Mathias De Clercq (Open Vld)* een relevant maatschappelijk probleem aan bod, waarvoor moet worden nagegaan hoe zo doeltreffend mogelijk kan worden gehandeld. De spreker is verheugd over de verbeteringen en de verduidelijkingen waarvoor de tekst zorgt, maar de kwestie van de psychosociale risico's op het werk mag de andere problemen niet naar de achtergrond verdringen.

Een specifieke vraag betreft de tarifiering van de externe diensten: de minister heeft aangegeven dat zij haar diensten had opgedragen een ontwerpbesluit uit te werken. Wanneer zal het klaar zijn?

*Mevrouw Nahima Lanjri (CD&V)* is verheugd dat het voorliggende wetsontwerp concreet gestalte geeft aan de aanbevelingen die de commissie twee jaar geleden in verband met de psychosociale risico's op het werk heeft geformuleerd. De kwestie van de psychosociale risico's mag niet worden onderschat aangezien in een OESO-rapport<sup>1</sup> wordt voorgerekend dat de kosten voor België oplopen tot 3,4 % van het bbp, zowel inzake gezondheidskosten als wat de verliezen voor de economie betreft.

De waaier aan interventie maatregelen wordt verruimd en verfijnd, onder meer om de mogelijkheid te bieden een oplossing aan te reiken voor de problemen die niet noodzakelijk voortvloeien uit een gedraging die onder pesterijen valt. Het is uiterst positief dat men ook de mogelijkheid schept die kwesties intern te behandelen, op het niveau van de onderneming, eerst via de preventie en vervolgens via de informele procedure of via het sociaal overleg als het om problemen van collectieve aard gaat. Daarmee wordt tegemoet gekomen aan de bezorgdheden van de vakbonden én van de werkgevers.

De spreekster merkt op dat het koninklijk uitvoeringsbesluit nog niet beschikbaar is en dat het daarom onmogelijk is een nauwkeurig beeld te hebben van de toekomstige reglementering. Net als de vorige spreker wenst zij te weten wanneer dat besluit zal klaar zijn en of het mogelijk zou zijn de ontwerp tekst ter hand te stellen van de commissie.

<sup>1</sup> OESO, *Mental health and work: Belgium*, 29th of January, 2013, <http://www.oecd.org/els/emp/mentalhealthandworkbelgium.htm>

Le projet de loi ne prévoit pas de mesure de protection des travailleurs qui feront usage des procédures prévues par la loi pour les cas qui ne recouvrent pas des faits de harcèlement moral ou sexuel. Cette absence de protection — de même que le fait de ne pas pouvoir demander directement l'intervention des services d'inspection — ne risque-t-elle pas de dissuader les travailleurs d'avoir recours aux mécanismes censés apporter des solutions aux problèmes de nature collective? On peut comprendre le souci qui a guidé la ministre dans ce choix, à savoir éviter les abus de procédure, mais on peut se demander pourquoi les travailleurs qui agissent de bonne foi ne pourraient pas être protégés.

Par ailleurs, on sait que la législation actuelle en matière de prévention et de lutte contre le harcèlement moral ou sexuel au travail n'est pas appliquée dans près de 10 % des entreprises, et l'est insuffisamment dans près de 40 % . L'OCDE le note elle-même dans son rapport précité: il existe en Belgique un hiatus entre la réglementation et la pratique dans ce domaine. Dès lors, comment s'assurer que la nouvelle réglementation, portée par le présent projet et qui vise à compléter et à affiner les procédures existantes, sera effectivement appliquée? Ne conviendrait-il pas, comme le Conseil national du travail l'a lui-même suggéré, de prévoir un contrôle, voire des sanctions, pour les entreprises qui ne se donnent même pas la peine d'établir une analyse de risques ni de désigner une personne de confiance en interne?

La ministre peut-elle confirmer que les entreprises de moins de 20 travailleurs seront elles aussi tenues de désigner une personne de confiance si tous les représentants des travailleurs le demandent? Les exigences en matière de formation des personnes de confiance seront-elles également renforcées à ce niveau, conformément aux recommandations de la commission et du CNT?

Enfin, il est prévu que la loi entrera en vigueur treize mois après sa publication au *Moniteur belge*. Pourquoi prévoir un délai aussi long? Est-ce lié à la fixation des tarifs pour les services externes de prévention, ou à d'autres mesures d'exécution qui restent encore à élaborer?

Mme Zuhail Demir (N-VA) se réjouit qu'un projet soit enfin examiné au Parlement sur la question, après le travail réalisé au sein de cette commission en 2010, dans la foulée des révélations concernant certains faits abominables commis au sein de l'entreprise Mactac. Une vingtaine de recommandations ont alors été adoptées à

Het wetsontwerp bevat geen beschermingsmaatregelen voor de werknemers die van de in de wet vervatte procedures gebruik zouden maken voor de gevallen waarin het niet om pesterijen en ongewenst seksueel gedrag gaat. Dreigen het ontbreken van die bescherming en het feit dat niet rechtstreeks kan worden gevraagd dat de inspectiediensten optreden de werknemers er niet te doen van afzien een beroep te doen op de mechanismen die geacht zijn een oplossing aan te reiken voor de problemen van collectieve aard? Men kan begrip opbrengen voor de bezorgdheid die de minister ertoe heeft aangezet die keuze te maken, met name voorkomen dat misbruik wordt gemaakt van de procedure, maar waarom zouden de werknemers die te goeder trouw handelen, niet kunnen worden beschermd?

Voorts is bekend dat de huidige wetgeving inzake preventie en bestrijding van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag in nagenoeg 10 % van de ondernemingen niet en in bijna 40 % van de ondernemingen onvoldoende wordt toegepast. De OESO wijst er in het voormelde rapport zelf op dat er in België op dat vlak een kloof bestaat tussen de reglementering en de praktijk. Hoe kan men er derhalve voor zorgen dat de nieuwe reglementering die in het voorliggende wetsontwerp vervat is en die de bestaande procedures beoogt te vervolledigen en te verfijnen, daadwerkelijk zal worden toegepast? Zou men, zoals de Nationale Arbeidsraad zelf heeft aangegeven, niet moeten voorzien in een controle of zelfs in sancties voor de ondernemingen die zelfs niet de moeite doen om een risicoanalyse uit te voeren, noch om intern een vertrouwenspersoon aan te wijzen?

Kan de minister bevestigen dat ook de ondernemingen met minder dan 20 werknemers een vertrouwenspersoon zullen moeten aanwijzen als alle vertegenwoordigers van de werknemers dat vragen? Zullen de eisen inzake de opleiding van de vertrouwenspersonen ook op dat niveau worden versterkt, conform de aanbevelingen van de commissie en van de NAR?

Tot slot wordt bepaald dat de wet in werking treedt op de eerste dag van de dertiende maand die volgt op de maand waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Waarom is die termijn zo lang? Houdt dat verband met de tarieven voor de externe preventiediensten of met andere uitvoeringsmaatregelen die nog moeten worden uitgewerkt?

Het stemt mevrouw Zuhail Demir (N-VA) tevreden dat het parlement eindelijk een wetsontwerp bespreekt over die kwestie, na het werk dat in 2010 in de commissie werd verricht als gevolg van de onthullingen van bepaalde gruwelijke feiten die in de onderneming Mactac werden gepleegd. De commissie heeft toen eenparig



l'unanimité par la commission, l'accent étant mis sur la prévention et sur une meilleure information au sujet des instruments existants. L'intervenante note que le projet de loi ne donne pas suite à toutes ces recommandations: est-ce en raison de divergences de vue des partenaires sociaux, ou s'agit-il de choix politiques de la ministre?

Les travaux de la commission avaient mis en évidence les problèmes liés à la procédure informelle, ainsi que l'absence de formations uniformes et efficaces concernant le contenu et la portée de la loi anti-harcèlement. La formation à laquelle appartient l'intervenante n'a jamais été en faveur d'une complexification des textes et des procédures, et insiste sur la nécessité d'améliorer les choses de manière concrète, ce qui implique d'examiner où se situent les problèmes en pratique. L'accent doit également être mis sur la prévention.

À cet égard, l'oratrice craint que le projet en discussion ne bouleverse la réglementation existante: par exemple, la définition des risques psychosociaux au travail engloberait désormais le stress et le *burn-out*, qui sont incontestablement des problèmes de société, mais dont les causes, complexes et multiples, ne peuvent être réduites aux situations de harcèlement moral ou sexuel. Ces problèmes ne peuvent être traités au sein des entreprises que par le biais d'une politique adéquate de ressources humaines.

Par ailleurs, la prévention du stress au travail étant déjà réglée par la Convention collective de travail n° 72<sup>2</sup>, on peut se demander quel sera le lien entre la loi future et ladite convention collective. Comment sera assurée la cohérence entre ces deux instruments? Ne vaudrait-il pas mieux veiller à une meilleure application de la CCT n° 72 plutôt que de tendre vers une extension de la législation anti-harcèlement?

Concernant la définition des risques psychosociaux, la ministre indique qu'il doit s'agir d'un 'danger objectif', mais qu'entend-on exactement par là?

Par ailleurs, la notion de harcèlement au travail est désormais élargie à toutes les causes de discrimination: si les débats au Parlement avaient en effet mis en évidence que le harcèlement pouvait avoir pour arrière-fond l'une ou l'autre forme de discrimination, il n'a pour autant jamais été question d'intégrer tous les facteurs de discrimination dans la loi contre le harcèlement. En

<sup>2</sup> Convention collective n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail.

een twintigtal aanbevelingen aangenomen, waarbij de klemtoon werd gelegd op de preventie en op een betere informatie over de bestaande instrumenten. De spreker merkt op dat het wetsontwerp niet aan al die aanbevelingen gevolg geeft. Is dat toe te schrijven aan de uiteenlopende standpunten van de sociale gesprekpartners of gaat het om politieke keuzes vanwege de minister?

De commissiewerkzaamheden hebben de aan de informele procedure gerelateerde problemen voor het voetlicht gebracht, alsook het gebrek aan eenvormige en doeltreffende inlichtingen over de inhoud en de strekking van de anti-pestwet. De fractie waartoe de spreker behoort, is er nooit voorstander van geweest dat de teksten en de procedures ingewikkelder worden gemaakt en ze benadrukt de noodzaak een en ander concreet te verbeteren, wat impliceert dat moet worden nagegaan waar de problemen in de praktijk rijzen. Ook moet de klemtoon op de preventie worden gelegd.

De spreker vreest in dat opzicht dat het onderhavige wetsontwerp de bestaande regeling zal ontwrichten. Zo zouden voortaan bijvoorbeeld stress en *burn-out* onder de definitie van de psychosociale risico's op het werk vallen. Dat zijn ontegenzeggelijk maatschappelijke problemen, waarvan de complexe en talrijke oorzaken evenwel niet kunnen worden beperkt tot de situaties van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag. Die problemen kunnen in de ondernemingen alleen aan de hand van een adequaat *human resources*-beleid worden aangepakt.

Bovendien wordt de preventie van stress op het werk al geregeld door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72<sup>2</sup> en men kan zich dus de vraag stellen hoe de toekomstige wet en die arbeidsovereenkomst zich tot elkaar zullen verhouden. Hoe zal de samenhang tussen die twee instrumenten worden gewaarborgd? Ware het niet beter geweest ervoor te zorgen dat de cao nr. 72 beter wordt toegepast in plaats van de anti-pestwetgeving uit te breiden?

De minister geeft in verband met de definitie van de psychosociale risico's aan dat het om een "objectief gevaar" moet gaan. Wat verstaat men daar precies onder?

Bovendien wordt het begrip "pesterijen op het werk" voortaan uitgebreid tot alle oorzaken van discriminatie. De debatten in het parlement hebben weliswaar voor het voetlicht gebracht dat pesterijen op een of andere vorm van discriminatie kunnen berusten, maar er is nooit sprake van geweest alle factoren van discriminatie op te nemen in de wet die de pesterijen bestrijdt. Door op die

<sup>2</sup> Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende het beleid tot voorkoming van stress door het werk.

procédant de la sorte, on va créer la confusion entre les deux législations, qui poursuivent des objectifs différents et procèdent de logiques différentes: davantage la prévention pour la loi contre le harcèlement, davantage la répression en ce qui concerne la loi luttant contre les différentes formes de discrimination.

Aux yeux de l'intervenante, il ne faut pas fusionner ces notions, tout comportement constitutif de harcèlement n'étant pas nécessairement en même temps une discrimination. À titre d'exemple, on peut se demander comment il faudra à l'avenir régler certains problèmes liés à l'emploi des langues au sein de l'entreprise: un employeur qui s'adresse à un travailleur dans une autre langue que celle que souhaite pratiquer ce dernier se rendra-t-il coupable de harcèlement moral et de discrimination, sachant que la langue est un des facteurs retenus dans la définition de la discrimination au travail?

Concernant les coûts des nouvelles procédures, est-il exact que la ministre entend solidariser certains coûts? Quid de la tarification?

Enfin, l'intervenante déplore qu'il ait fallu attendre si longtemps avant de voir arriver le présent projet, et s'interroge sur les raisons pour lesquelles l'entrée en vigueur est fixée à une date aussi éloignée.

*Mme Jeanne Nyanga-Lumbala (cdH)* se félicite de l'aboutissement du présent dossier, fruit d'un long travail d'audition par le Parlement, enrichi des réflexions des partenaires sociaux.

Le texte à l'examen reprend par ailleurs un certain nombre des principales idées défendues par le groupe auquel appartient l'oratrice, à savoir la prise en considération des risques psychosociaux au travail, une distinction claire entre la procédure informelle et la procédure formelle, la limitation du rôle de la personne de confiance aux seules procédures informelles, la clarification des échanges d'information (droits du ministère public, portée du secret professionnel et du secret professionnel partagé,...).

Toutes ces modifications sont de nature à améliorer la loi existante, par le biais d'une meilleure prévention et de procédures moins conflictuelles. Il demeure cependant, une question, à savoir celle du financement des services externes.

*M. Jean-Marc Delizée (PS)* tient tout d'abord à saluer l'aboutissement de ce dossier extrêmement sensible qui touche aux risques psychosociaux en entreprise,

manier tewerk te gaan zal men zorgen voor verwarring tussen de twee wetten, die verschillende doelstellingen beogen en op een verschillende logica berusten: meer preventie voor de anti-pestwet, meer repressie voor de wet die de uiteenlopende vormen van discriminatie bestrijdt.

Volgens de spreekster mogen de begrippen "pesten" en "discriminatie" niet door elkaar worden gebruikt, aangezien niet alle pestgedrag noodzakelijkerwijs ook discriminatie inhoudt. Zo rijst de vraag hoe men in de toekomst bepaalde problemen zal wegwerken die gepaard gaan met het taalgebruik binnen de onderneming: maakt een werkgever die een werknemer aanspreekt in een andere taal dan die welke de werknemer wil spreken, zich schuldig aan pesterijen en discriminatie, rekening houdend met het feit dat "taal" een van de factoren is waarmee "discriminatie op het werk" wordt omschreven?

Met betrekking tot de kostprijs van de nieuwe procedures vraagt de spreekster of het klopt dat de minister van plan is bepaalde kosten te solidariseren. Hoe staat het met de tarifiering?

Tot slot betreurt het lid dat het zo lang geduurd heeft vooraleer dit wetsontwerp werd ingediend en vraagt zij zich af waarom het nog zo lang moet duren voordat de wet in werking treedt.

*Mevrouw Jeanne Nyanga-Lumbala (cdH)* is verheugd dat dit dossier tot een goed einde is gebracht; het resultaat is te danken aan vele hoorzittingen in het Parlement, aangevuld met de opmerkingen van de sociale partners.

De ter bespreking voorliggende tekst neemt voorts een aantal van de belangrijkste ideeën over van de fractie van de spreekster: zo wordt rekening gehouden met de psychosociale risico's op het werk, wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen de formele en de informele procedure, wordt de taak van de vertrouwenspersoon beperkt tot louter de informele procedures, wordt de informatie-uitwisseling verduidelijkt (rechten van het openbaar ministerie, draagwijdte van het beroepsgeheim en van het gedeelde beroepsgeheim, enzovoort).

Al die wijzigingen houden een verbetering in van de bestaande wet, dankzij een betere preventie en minder conflictuele procedures. De vraag blijft evenwel hoe de externe diensten zullen worden gefinancierd.

*De heer Jean-Marc Delizée (PS)* geeft eerst en vooral aan dat hij verheugd is dat dit bijzonder gevoelig liggende dossier is afgerond; het houdt verband met

qualifiés parfois de nouveau “mal du siècle”, et qui fait suite à un très large travail effectué par la commission des Affaires sociales en 2011 (cf. les recommandations au gouvernement du 14 juillet 2011). La lecture des avis du Conseil national du travail ajoute aussi une plus-value, un éclairage incontestable sur les recommandations adressées au gouvernement.

Conformément aux recommandations de la commission, le projet de loi permet désormais au travailleur d’avoir recours à une procédure pour tous les problèmes liés aux risques psychosociaux en entreprise et de demander ainsi l’intervention (informelle ou formelle) de la personne de confiance ou du conseiller en prévention.

Vu le coût social élevé pour la collectivité des dommages qui résultent, par exemple, d’une organisation du travail défectueuse, d’un contenu de travail manifestement exagéré ou encore de mauvaises conditions de travail ou de mauvaises conditions de vie au travail - pensons par exemple aux maladies liées au stress qui font exploser les chiffres de l’assurance indemnités -, il était essentiel que la prévention des risques psychosociaux occupe une place centrale dans la politique du bien-être, ceci sans “diluer” ou “banaliser” les phénomènes de violence et de harcèlement au travail dans l’ensemble de la problématique. En effet, des faits aussi graves et aussi répréhensibles que le harcèlement exigent le maintien et l’amélioration d’un cadre juridique spécifique.

Ceci dit, il était tout aussi essentiel d’instaurer ce qu’on pourrait appeler des “filtres” afin de limiter les abus de procédure et les attentes manifestement déraisonnables.

Tout d’abord, au niveau de la définition même de ce que l’on entend par “risques psychosociaux”: le risque de dommage psychique doit bien entendu être au cœur de la demande (celui de dommage physique ne pouvant être qu’une résultante éventuelle du premier) et le risque dont on parle doit pouvoir être “maîtrisable” par l’employeur. C’est le corollaire légal indispensable à la “souffrance psychique” du travailleur, une “souffrance” qui ne peut pas être appréciée sur base d’un problème personnel du travailleur (personnalité atypique par exemple) ou en fonction des seules exigences du poste de travail pour lequel le travailleur a été engagé.

Ensuite, lorsqu’il s’agit d’une demande d’intervention qui ne concerne pas des faits de harcèlement, il tombe sous le sens que la problématique doit d’abord être

de psychosociale risico’s op de bedrijfsvloer, die wel eens als “de ziekte van de eeuw” worden omschreven. Het wetsontwerp is het resultaat van heel breed opgevatte werkzaamheden in de commissie voor de Sociale Zaken in 2011 (zie de aanbevelingen aan de regering van 14 juli 2011). Ook de adviezen van de Nationale Arbeidsraad hebben dit dossier een meerwaarde gegeven en verstrekken onmiskenbaar de nodige toelichtingen bij de aanbevelingen aan de regering.

Geheel volgens de aanbevelingen van de commissie geeft het wetsontwerp de werknemer voortaan de mogelijkheid een beroep te doen op een procedure voor alle problemen die verband houden met de psychosociale risico’s op de werkvloer; daardoor kan de werknemer (informeel of formeel) de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur inschakelen.

Alle schadelijke gevolgen van een gebrekkige arbeidsorganisatie, een kennelijk overladen invulling van de functie, slechte arbeidsvoorwaarden of slechte arbeidsomstandigheden — denken we bijvoorbeeld aan de stressgerelateerde ziekten, die de ziekteverzekering enorm veel geld kosten — hebben een hoge sociale kostprijs. Daarom was het van heel groot belang dat de preventie van de psychosociale risico’s centraal kwam te staan in het welzijnsbeleid, evenwel zonder binnen het geheel van het vraagstuk afbreuk te doen aan de pijnpunten “geweld” en “pesterijen” op het werk. Dergelijke ernstige en strafbare feiten als pesterijen vereisen immers een specifiek juridisch kader dat wordt gevrijwaard en verbeterd.

Niettemin was het net zo essentieel te voorzien in zogenaamde “filters”, om misbruik van de procedure in te perken en kennelijk onredelijke verwachtingen te temperen.

Het begint al bij de eigenste omschrijving van wat wordt verstaan onder “psychosociale risico’s”; in het verzoek tot interventie moet het risico op psychische schade uiteraard centraal staan (het risico op lichamelijke schade kan immers alleen maar een eventuele resultante zijn van het psychische risico); bovendien moet de werkgever kunnen ingrijpen op het betrokken risico. Het risico op psychische schade is het wettelijke, logische en onmiskenbare gevolg van het “psychisch leed” van de werknemer, waarbij dat “leed” niet mag worden beoordeeld op grond van een persoonlijk probleem van de werknemer (die bijvoorbeeld een atypische persoonlijkheid heeft), dan wel op grond van louter de vereisten van de functie waarvoor de werknemer is aangenomen.

Wanneer het verzoek tot interventie voorts geen pesterijen betreft, moet het eerst worden behandeld door de overlegorganen binnen de onderneming of is

traitée par le biais des organes de concertation au sein de l'entreprise ou par un contact direct avec l'employeur (sans pour autant négliger les aspects individuels). Ceci pour éviter le risque d'une multiplication des demandes "de même nature" (c'est un objectif d'efficacité) mais, surtout, parce que des problèmes liés à la vie au travail ont la plupart du temps une dimension collective. Aux yeux de l'intervenant, ce nouvel outil qui est mis à la disposition des travailleurs offre une opportunité supplémentaire pour améliorer le dialogue social et la politique des ressources humaines et, par conséquent, la productivité dans un cadre de travail efficace et respectueux de tous les travailleurs.

Enfin, on peut constater que le conseiller en prévention dispose du droit de refuser l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail. Ce droit est "général" en ce sens qu'il s'applique aussi pour une demande relative à des faits que le travailleur qualifierait de "harcèlement". Si on comprend bien la nécessité d'éviter des démarches abusives, on s'en remet ici à la responsabilité du conseiller en prévention. Quid si ce refus découle d'une mauvaise appréciation de la situation? L'exposé des motifs précise qu'un arrêté royal spécifiera les modalités de ce refus. La ministre peut-elle en dire plus sur ces "modalités"?

Le rappel, dans la loi, que les procédures accessibles au travailleur qui estime subir un dommage découlant d'un risque psychosocial ne porte pas préjudice à la possibilité de s'adresser directement (entre autres) à l'employeur ou à un membre de la ligne hiérarchique peut paraître inutile mais, en réalité, ce rappel est important.

Un travailleur peut bien évidemment avoir des raisons légitimes de ne pas s'adresser à l'employeur ou à un membre de la ligne hiérarchique (manque de confiance, "inaccessibilité", situation d'urgence, implication directe ou indirecte dans les faits, etc.), mais il est clair aussi que l'option d'entamer l'une ou l'autre procédure légale relève parfois d'une confusion dans l'esprit du travailleur (croyance que le recours à la procédure est un passage obligé pour se faire entendre). Il a toujours été dit que l'accent devait être davantage mis sur les responsabilités et les obligations de l'employeur et de la ligne hiérarchique car la loi actuelle peut présenter un danger de "déresponsabilisation". La personne qui doit normalement intervenir sur la base de sa fonction d'autorité peut avoir tendance à "fermer les yeux" ou à

rechtstreeks contact met de werkgever vereist (zonder evenwel de individuele aspecten buiten beschouwing te laten). Aldus wordt (ten behoeve van de efficiëntie) voorkomen dat te veel gelijkaardige verzoeken worden ingediend; men kan er echter niet omheen dat problemen in verband met de arbeidsomstandigheden veelal een collectief aspect hebben. Volgens de spreker biedt dit nieuwe instrument dat de werknemers ter beschikking wordt gesteld, hen een extra kans om de sociale dialoog en het *human resources*-beleid te verbeteren en aldus ook de productiviteit te verhogen, in een efficiënte arbeidsomgeving waarbij alle werknemers met respect worden behandeld.

Tot slot constateert de spreker dat de preventieadviseur de bevoegdheid heeft om de indiening van een verzoek tot formele psychosociale interventie te weigeren wanneer de door de werknemer beschreven situatie kennelijk geen risico's op psychosociale problemen op het werk inhoudt. Dit is een "algemeen" recht, in die zin dat het tevens geldt voor een verzoek aangaande feiten die de werknemer als "pesterijen" zou omschrijven. Hoewel de noodzaak om onrechtmatige demarches te voorkomen goed te begrijpen valt, wordt hier volledig vertrouwd op de verantwoordelijkheidszin van de preventieadviseur. Wat als de weigering voortvloeit uit een verkeerde inschatting van de situatie? De memorie van toelichting geeft aan dat een koninklijk besluit de voorwaarden en regels van die weigering zal preciseren. Kan de minister dieper ingaan op die "voorwaarden en nadere regels"?

De wet herinnert eraan dat de procedures waarop een beroep kan worden gedaan door de werknemer die meent schade te hebben geleden als gevolg van een psychosociaal risico, geen afbreuk doen aan de mogelijkheid voor de werknemer om zich rechtstreeks te wenden tot (onder meer) de werkgever of een hiërarchische meerdere; die herinnering kan overbodig lijken, maar is echt belangrijk.

Uiteraard kan een werknemer gewettigde redenen hebben om zich niet te wenden tot de werkgever of een hiërarchische meerdere (wantrouwen, ontoegankelijkheid, noodsituatie, directe of indirecte betrokkenheid bij de feiten enzovoort); dat neemt niet weg dat er bij de werknemer verwarring kan bestaan en dat hij soms onbedoeld voor een of andere wettelijke procedure kiest omdat hij gelooft dat die procedure de enige en verplichte weg is om te worden gehoord. Altijd luidde het dat meer de nadruk moest worden gelegd op de verantwoordelijkheden en verplichtingen van de werkgever en de hiërarchische lijn, aangezien de bestaande wet een risico op "deresponsabilisering" kan inhouden. De persoon die normaal gesproken vanuit zijn gezagsfunctie moet optreden, kan geneigd zijn een oogje toe

s'en remettre à la personne de confiance ou au conseiller en prévention (donc en renvoyant le travailleur aux procédures prévues par la loi).

On rappellera utilement que si la responsabilité (même pénale) en matière de prévention des risques incombe toujours à l'employeur, la responsabilité légale de celui-ci doit également se lire au regard de l'article 20 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail: "l'employeur a l'obligation de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur".

En ce qui concerne les dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel, outre le fait que les définitions ont été affinées dans le sens voulu par la commission, l'attention doit être attirée sur plusieurs aspects qui apportent une plus-value à la loi actuelle.

L'obligation pour l'employeur de prendre des mesures conservatoires lorsque, en première analyse, le conseiller en prévention estime que les faits sont suffisamment graves: l'employeur doit prendre des mesures sur base des propositions faites par le conseiller en prévention (ce qui ne signifie pas qu'il ne peut pas prendre des mesures qu'il jugerait plus appropriées). Il s'agit d'une avancée substantielle mais on s'interroge sur le délai dans lequel ces propositions sont communiquées et sur celui dans lequel l'employeur est tenu de réagir. L'intervention de l'employeur est particulièrement importante car s'il reste en défaut de prendre des mesures provisoires, il y a obligation pour le conseiller de saisir l'inspection du Contrôle du bien-être au travail, éventuellement sans l'accord du travailleur.

Du reste, l'employeur ne doit pas attendre "passivement" les propositions du conseiller. En tout cas, le texte en projet ne le dit pas: selon l'article 17, "l'employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur base des propositions faites par le conseiller (...)". Et le contraire serait un non-sens car l'employeur est souvent déjà au courant du problème. On pense, par exemple, au fait que le travailleur ait pu préalablement avoir un entretien avec l'employeur ou ne fût-ce que par des "bruits de couloir", surtout si la personne est d'abord passée par la voie informelle parce qu'une tentative de conciliation/médiation assure *de facto* une certaine "publicité" au sein de l'entreprise.

La ministre peut-elle confirmer cette interprétation?

te knippen of te verwijzen naar de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur (waardoor hij de werknemer in de richting van de wettelijke procedures stuwt).

Overigens berust de aansprakelijkheid (ook strafrechtelijk) inzake risicopreventie altijd bij de werkgever, maar tegelijkertijd moet diens wettelijke aansprakelijkheid ook worden beoordeeld in het licht van artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten: "[de werkgever is verplicht] als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer".

Aangaande de specifieke bepalingen met betrekking tot geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag werden de definities bijgestuurd in de door de commissie gewenste richting; voorts moet de aandacht worden gevestigd op verschillende aspecten die een meerwaarde zijn ten opzichte van de bestaande wet.

De werkgever is verplicht bewarende maatregelen te nemen wanneer de preventieadviseur uit een eerste onderzoek opmaakt dat de feiten voldoende ernstig zijn: de werkgever moet maatregelen nemen op basis van de voorstellen van de preventieadviseur (wat niet betekent dat hij geen maatregelen kan nemen die hij meer geschikt acht). Hiermee wordt een belangrijke stap vooruit gezet, maar er rijzen vragen over de termijn waarbinnen die voorstellen moeten worden gemeld, alsook over de termijn waarbinnen de werkgever moet reageren. Het is uitermate belangrijk dat de werkgever optreedt: neemt de werkgever geen bewarende maatregelen, dan is de preventieadviseur verplicht een onderzoek aan te vragen bij de directie Toezicht op het welzijn op het werk, eventueel zonder instemming van de werknemer.

Overigens hoeft de werkgever de voorstellen van de preventieadviseur niet "passief" af te wachten. Het wetsontwerp stelt het in elk geval niet uitdrukkelijk: overeenkomstig artikel 17 "treft de werkgever deze bewarende maatregelen, in voorkomend geval, op basis van de voorstellen van de preventieadviseur (...)". Het tegendeel zou geen zin hebben, aangezien de werkgever vaak al op de hoogte is van het probleem. Zo kan de werknemer bijvoorbeeld vooraf een gesprek met de werkgever hebben gehad, of heeft de geruchtenmolen zijn werk gedaan, vooral wanneer de betrokken werknemer eerst de informele weg heeft bewandeld; een poging tot verzoening of bemiddeling gaat immers *de facto* gepaard met een zekere weerklank binnen de onderneming.

Kan de minister die interpretatie bevestigen?

Ceci amène au délai dans lequel le conseiller en prévention doit remettre son avis à l'employeur. Actuellement, l'arrêté royal de 2007 prévoit un délai pouvant aller jusqu'à 12 mois maximum (avec des prolongations par période de trois mois avec motivation). C'est beaucoup trop long et la commission a recommandé un délai strict de 3 mois prorogeable une fois si des mesures conservatoires ont été prises.

Quelle sont les intentions de la ministre?

Le groupe auquel appartient l'intervenant souscrit entièrement au principe de la saisie directe du service d'inspection par le conseiller en prévention lorsque la personne mise en cause est l'employeur ou un membre du personnel de direction et qu'il apparaît que l'employeur n'a pas pris de mesures ou n'a pas pris de mesures appropriées suite à l'avis qui lui a été rendu. L'autre hypothèse qui vise "un danger grave et immédiat pour le travailleur" est tout aussi pertinente dans la mesure où un processus de harcèlement peut considérablement s'aggraver alors qu'au départ il était insidieux et qu'il n'a pas été considéré nécessaire de prendre des mesures conservatoires.

Enfin, une autre avancée significative est l'indemnisation de la victime. Actuellement, celle-ci doit en vertu du droit commun apporter la preuve du dommage et du lien de causalité entre les faits et le préjudice, ce qui est très difficile. Désormais, elle pourra choisir entre la preuve du dommage ou un montant forfaitaire de 3 mois de rémunération brute qui s'élèvera à 6 mois dans un certain nombre d'hypothèses (faits liés à un critère retenu par les lois anti-discrimination, relation d'autorité vis-à-vis de la victime, gravité des faits).

Quant à la protection contre le licenciement, le resserrement des conditions est une bonne chose dans la mesure où le bon sens commande que cette protection soit "filtrée" lorsque la plainte est déposée en "seconde ligne" (inspection, police, Ministère public, juge d'instruction). S'il est unanimement admis que l'utilisation des procédures judiciaires n'est pas la voie la plus appropriée pour les problématiques liées au harcèlement, il demeure que cette option reste la seule possible dans certains cas (faits très graves, absence de procédure interne, persistance des faits,...).

Concernant la personne de confiance, il faut se féliciter que l'obligation d'une telle désignation ait été écartée. Il faut rappeler que le rapport d'évaluation 2011 précisait qu'une fonction de personne de

In verband hiermee staat de termijn waarbinnen de preventieadviseur zijn advies aan de werkgever moet bezorgen. Momenteel voorziet het koninklijk besluit van 2007 in een termijn van maximaal 12 maanden (die met periodes van drie maanden kan worden verlengd, met opgaaf van redenen). Dat is veel te lang; de commissie beveelt dan ook een strikte termijn van 3 maanden aan, die eenmaal kan worden verlengd ingeval bewarende maatregelen zijn genomen.

Wat zijn de intenties van de minister?

De fractie waartoe de spreker behoort, gaat volledig akkoord met het principe dat de preventieadviseur de inspectiedienst direct inschakelt wanneer de geïsoleerde persoon de werkgever of een directielid is, en blijkt dat de werkgever geen of alleszins niet de passende maatregelen heeft genomen naar aanleiding van het hem overhandigde advies. Het is al even terecht dat ook de situatie van "een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer" in aanmerking wordt genomen; pesterijen en ongewenst seksueel gedrag kunnen gaandeweg immers ernstige proporties aannemen, terwijl ze aanvankelijk nog onschuldig leken en het niet nodig werd geacht bewarende maatregelen te nemen.

Ten slotte wordt nog op een ander punt een grote stap vooruit gezet: de schadeloosstelling van het slachtoffer. Momenteel bepaalt het gemeen recht dat het slachtoffer de schade moet bewijzen, alsook het oorzakelijk verband tussen de feiten en de schade, wat heel moeilijk is. Voortaan zal het slachtoffer kunnen kiezen: ofwel de schade bewijzen, ofwel een forfaitair bedrag van drie maanden brutoloon aanvaarden, vermeerderd tot zes maanden in een bepaald aantal gevallen (feiten in verband met een criterium als bepaald in de antidiscriminatiewetgeving, gezagsrelatie met betrekking tot het slachtoffer, ernst van de feiten).

Wat de ontslagbescherming aangaat, is de verstrenging van de voorwaarden positief, aangezien het gezond verstand vereist dat die bescherming wordt "gefilterd" wanneer een zogenaamde "tweedelijnsklacht" wordt ingediend (via de inspectie, de politie, het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter). Hoewel algemeen wordt aangenomen dat rechtsplegingen niet de geschikteste manier zijn om vraagstukken in verband met pestgedrag aan te pakken, is dat echter in sommige gevallen de enig overblijvende optie (bij bijzonder ernstige feiten, indien er geen interne procedure voorhanden is, indien de feiten blijven voortduren enzovoort).

Gelukkig is ervan afgezien de aanstelling van een vertrouwenspersoon te verplichten. Er moet aan worden herinnerd dat in het evaluatierapport van 2011 werd gepreciseerd dat een gebrekkig ingevulde functie van

confiance “mal assumée”, même lorsque la personne est de bonne foi, peut parfois être très préjudiciable aux relations de travail. D’autre part, le même rapport et les nombreuses auditions qui ont eu lieu en commission ont épinglé plusieurs problèmes qui renvoient directement à ce qu’on pourrait appeler le “statut de la personne de confiance” que ce soit en termes de formation adéquate, de connaissance de la loi, de valorisation de la fonction ou encore de protection contre le licenciement. Tant que ce statut n’est pas clairement défini, il n’est pas logique de vouloir instaurer une obligation de désignation d’une personne de confiance. De surcroît, une protection légale contre le licenciement est en quelque sorte “l’accessoire qui doit suivre le principal”, ce qui signifie qu’une telle protection n’a de sens que dans le cadre d’un vrai statut juridique.

Dans l’immédiat, ce projet de loi apporte déjà plusieurs améliorations.

Ainsi, par exemple, le fait que les missions de la personne de confiance seront désormais limitées au seul cadre informel (il s’agit d’une recommandation de la commission qui a été suivie malgré l’avis négatif du Conseil national du travail). Les “plaintes motivées” transmises aux conseillers en prévention étaient trop souvent incomplètes (quant à la forme, au contenu, au libellé) et l’approche par un conseiller en prévention des aspects “psychosociaux” offre théoriquement plus de garanties en matière de neutralité.

Autre point positif: l’introduction de nouvelles incompatibilités de la fonction de personne de confiance avec celle d’une fonction dirigeante ou celle de représentant des travailleurs. Au-delà de la logique bien compréhensible de ces incompatibilités, ces mesures participent aussi à l’édification d’un statut particulier même si la loi ne peut “épuisier” toutes les incompatibilités. Toute question relative à une éventuelle incompatibilité avec d’autres fonctions que celles mentionnées dans la loi relève de la concertation sociale au sein de l’entreprise (dans le cadre de la procédure de désignation de la personne de confiance).

Une des recommandations de la commission concernant la personne de confiance insistait sur le fait que la personne désignée doit bénéficier de la confiance des travailleurs. En effet, la fonction d’une personne de confiance au sein de l’entreprise est fondamentale parce que cette personne est la plus “accessible” (en théorie du moins) et peut jouer le rôle d’intermédiaire entre le travailleur et le conseiller en prévention (qui est un acteur plus “formel” soumis à une réglementation stricte). Mais ce rôle dépendra avant tout de la confiance dont elle bénéficie de la part tant de l’employeur que

vertrouwenspersoon, zelfs wanneer de betrokkene te goeder trouw is, de arbeidsverhoudingen soms heel ingrijpend kan schaden. Voorts is in datzelfde rapport en tijdens de talrijke in commissie gehouden hoorzittingen gewezen op verscheidene knelpunten die rechtstreeks te maken hebben met wat de “status van de vertrouwenspersoon” kan worden genoemd, ongeacht of het daarbij gaat om een passende opleiding, kennis van de wet, valorisatie van de functie of ontslagbescherming. Zolang die status niet duidelijk is omschreven, is het niet logisch de aanstelling van een vertrouwenspersoon te willen opleggen. Bovendien is een wettelijke ontslagbescherming in zekere zin de aanvullende voorwaarde waarmee de hoofdzaak gepaard moet gaan, wat betekent dat een dergelijke bescherming slechts zin heeft in het kader van een echte juridische status.

In de nabije toekomst voorziet dit wetsontwerp al in verscheidene verbeteringen.

Zo zal de vertrouwenspersoon zijn taken voortaan bijvoorbeeld alleen vervullen in informeel verband (het gaat om een aanbeveling van de commissie waarop is ingegaan, niettegenstaande het ongunstig advies van de Nationale Arbeidsraad). De aan de preventieadviseurs bezorgde, “met redenen omklede klachten” waren te vaak onvolledig (op het stuk van de vormvereisten, de inhoud en de benaming), en de behandeling door een preventieadviseur van de “psychosociale” aspecten biedt theoretisch meer neutraliteitswaarborgen.

Een ander positief facet is de instelling van nieuwe onverenigbaarheden tussen de functie van vertrouwenspersoon en die van een leidinggevend persoon of een werknemersvertegenwoordiger. Die onverenigbaarheden zijn niet alleen logischerwijs makkelijk te begrijpen; die maatregelen dragen ook bij tot de uitbouw van een bijzonder statuut, zelfs al kan de wet niet alle onverenigbaarheden exhaustief opsommen. Elk vraagstuk in verband met een eventuele onverenigbaarheid met andere functies dan de in de wet vermelde moet via het sociaal overleg binnen de onderneming worden aangepakt (in het kader van de aanstellingsprocedure van de vertrouwenspersoon).

In een van de aanbevelingen van de commissie in verband met de vertrouwenspersoon werd beklemtoond dat de aangewezen persoon het vertrouwen van de werknemers moet genieten. De vertrouwenspersoon vervult immers een fundamentele functie in het bedrijf omdat die (althans in theorie) “toegankelijker” is, en hij kan fungeren als tussenpersoon tussen de werknemer en de preventieadviseur (die een meer “formele” betrokkene is, die aan strikte reglementering is onderworpen). Die rol zal echter vooral afhangen van het vertrouwen die de betrokkene bij de werkgever en de werknemers

des travailleurs. Dans l'état actuel de la législation, pour la désignation et pour l'écartement de cette personne, l'initiative appartient à l'employeur mais avec l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection. Le projet de loi donne cette fois aux représentants des travailleurs le droit d'activer aussi la désignation ou l'écartement de la personne de confiance.

C'est évidemment une bonne chose, mais l'intervenant est quelque peu dubitatif dans l'hypothèse (sans doute peu fréquente) où le service d'inspection serait amené à intervenir et que l'objectif de médiation se solderait par un échec. Dans ce cas, l'employeur reste "maître du jeu". S'il ne suit pas l'avis de l'inspection, une simple motivation au CPPT suffit. Dans ce cas, il est évident que l'objectif poursuivi n'est pas atteint et qu'il vaudrait mieux ne pas désigner une personne de confiance.

Le concept de "plainte motivée" est abandonné au profit de celui de "demande d'intervention psychosociale formelle". Dans le cas de faits de harcèlement, le changement de terminologie n'est pas anodin car le terme de "plainte" (issu du droit judiciaire) induisait des attentes souvent "erronées": un arbitrage avec, pour finalité, la mise au jour d'actes jugés répréhensibles et donc leur répression. De cette manière de voir les choses, le dépôt de plainte devient un outil, une arme, qui est utilisée pour envoyer un message à la partie adverse. Cela induit un comportement défensif chez la personne mise en cause et toute issue positive d'un conflit devient très difficile, sinon impossible.

En outre, un conseiller en prévention n'a qu'une seule mission, celle d'éclairer l'employeur sur les risques présents et de le conseiller sur les mesures à prendre pour éviter les dommages.

Ce changement de terminologie rejoint indirectement et très logiquement la recommandation de la commission selon laquelle il n'appartient pas au conseiller en prévention de "qualifier les faits". Il faut bien comprendre ce que cela signifie et, sur ce point, le groupe auquel appartient l'orateur rejoint entièrement l'avis du Conseil national du travail: la qualification "non autorisée" des faits est celle qui aurait pour but d'induire des sanctions disciplinaires ou même pénales. Il n'est évidemment pas question d'empêcher un conseiller en prévention de qualifier des faits qui constituent un préjudice ou qui présentent un risque de préjudice pour le bien-être ou la santé du travailleur.

geniet. In de huidige stand van de wetgeving ligt het initiatief om die persoon aan te stellen of te verwijderen bij de werkgever, zij het met de voorafgaande instemming van alle leden van het Comité voor Bescherming en Preventie die de werknemers vertegenwoordigen. Het wetsontwerp verleent ditmaal de werknemersvertegenwoordigers eveneens het recht om tot de aanstelling of verwijdering van de vertrouwenspersoon over te gaan.

Dat is vanzelfsprekend positief; niettemin heeft de spreker enige twijfel in het (wellicht sporadisch voorkomende) geval waarin de inspectiedienst moet optreden en het bemiddelingsstreven op een mislukking uitdraait. In dat geval behoudt de werkgever de macht over de situatie. Indien hij niet op het advies van de inspectie ingaat, volstaat een loutere motivering aan het CPBW. In dat geval wordt het nagestreefde doel vanzelfsprekend niet bereikt, en ware het verkieslijk geen vertrouwenspersoon aan te stellen.

Er wordt afgestapt van begrip "met redenen omklede klacht"; in de plaats daarvan wordt gekozen voor het concept van het "verzoek tot formele psychosociale interventie". Bij pestgedrag is de gewijzigde terminologie geenszins onbeduidend, want de (van het gerechtelijk recht) afkomstige term "klacht" leidde vaak tot als verkeerd te bestempelen verwachtingen, met name bemiddeling met als doel laakbare feiten aan het licht te brengen en die dus te bestraffen. Uit dat oogpunt wordt de indiening van een klacht een instrument, een wapen dat wordt aangewend om de tegenpartij een boodschap te geven. Dat leidt tot defensief gedrag bij degene aan wie iets ten laste wordt gelegd, en het wordt uitermate moeilijk, zo niet onmogelijk om alsnog nog tot enige positieve oplossing te komen.

Voorts heeft een preventieadviseur slechts één taak, met name de werkgever van bestaande risico's op de hoogte te brengen, alsook hem advies te verstrekken omtrent de te nemen maatregelen om schade te voorkomen.

Die terminologieverandering sluit indirect en volkomen logischerwijs aan bij de aanbeveling van de commissie dat het niet de preventieadviseur toekomt de feiten te kwalificeren. Men moet duidelijk inzien wat dat betekent; op dat punt is de fractie waartoe de spreker behoort, het volmondig eens met het advies van de Nationale Arbeidsraad: een niet toegestane kwalificering van de feiten zou een kwalificering zijn die ertoe strekt tuchtsancties of zelfs strafrechtelijke straffen uit te lokken. Er is uiteraard geen sprake van een preventieadviseur te beletten feiten aan te merken die schadelijk zijn of een risico vormen op schade voor het welzijn of de gezondheid van de werknemer.



Il faudra donc adapter et clarifier l'arrêté royal du 17 mai 2007 car celui-ci prête à confusion quant au contenu de l'avis écrit que doit remettre le conseiller en prévention à l'employeur.

*M. Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* estime que le présent projet est l'aboutissement d'un véritable travail d'équipe entre le Parlement, les partenaires sociaux et la ministre de l'Emploi, et qu'il apporte de réelles améliorations.

Cependant, l'intervenant annonce que son groupe déposera trois amendements, dont les deux premiers visent à donner suite aux recommandations du Conseil national du travail en ce qui concerne le processus de désignation d'une personne de confiance à la demande des représentants des travailleurs au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, en suivant un principe de "cascade" (pour les entreprises qui n'ont pas de comité, et celles qui n'ont pas non plus de délégation syndicale).

*Mme Meryame Kitir (sp.a)* considère qu'avec le dépôt de ce projet de loi, la boucle est bouclée, après le travail préparatoire fourni et les recommandations formulées par la commission des Affaires sociales, l'avis rendu par le Conseil national du travail et le remarquable travail accompli par les collaborateurs du cabinet de la ministre et de l'administration. Le texte arrive à temps et vise à l'essentiel: alors que les tensions dans le monde du travail tendent à augmenter, qui peuvent conduire à des tensions entre les personnes, il s'agit en effet de promouvoir le respect au sein des entreprises.

Le projet étend l'obligation légale de prévention aux risques psychosociaux au sens large, ce qui se justifie amplement quand on sait que de nombreuses études pointent l'augmentation des situations de stress intense et de *burn-out*, qui ne sont bien sûr pas entièrement imputables aux facteurs professionnels.

De la sorte, le texte à l'examen apporte une réponse appropriée, sans bien sûr prétendre tout résoudre: il s'agit de trouver une solution équilibrée, qui mette chacun en face de ses responsabilités dans la prévention des risques psychosociaux.

Pour *M. Guy D'haeseleer (VB)*, il est important que la commission puisse aujourd'hui aborder la discussion du présent projet, 11 ans après les premiers éléments de législation en matière de lutte contre le harcèlement au travail, et après la résolution votée par le Parlement sur la question en début de législature.

Le groupe auquel appartient l'orateur partage largement les objectifs et les options retenues dans le projet,

Men zal dus het koninklijk besluit van 17 mei 2007 moeten aanpassen en verduidelijken, want het is verwarrend met betrekking tot de inhoud van het schriftelijk advies dat de preventieadviseur aan de werkgever moet geven.

*De heer Kristof Calvo (Ecolo-Groen)* vindt dat dit wetsontwerp het resultaat is van echt teamwerk tussen het Parlement, de sociale gesprekspartners en de minister van Werk, en dat het echte verbeteringen aanbrengt.

De spreker kondigt echter aan dat zijn fractie drie amendementen zal indienen, waarvan de eerste twee erop gericht zijn gevolg te geven aan de aanbevelingen van de Nationale Arbeidsraad betreffende de procedure voor de aanwijzing van een vertrouwenspersoon op verzoek van de vertegenwoordigers van de werknemers in het comité voor preventie en bescherming op het werk, volgens het cascadeprincipe (voor de ondernemingen zonder comité, en ook die zonder een vakbondsafvaardiging).

*Mevrouw Meryame Kitir (sp.a)* is van mening dat met de invoering van dit wetsontwerp de cirkel rond is, na de voorbereidende werkzaamheden en de aanbevelingen van de commissie voor de Sociale Zaken, het advies van de Nationale Arbeidsraad en het opmerkelijke werk van de medewerkers van het kabinet van de minister en van de administratie. De tekst komt op tijd en is gericht op de essentie: nu de spanningen in de arbeidssector de neiging hebben toe te nemen, wat tot interpersoonlijke spanningen kan leiden, gaat het er immers om het onderlinge respect in de ondernemingen te bevorderen.

Het wetsontwerp is een uitbreiding van de wettelijke preventieverplichting tot de psychosociale risico's in de brede zin, wat volledig verantwoord is gelet op de vele studies die wijzen op een toename van het aantal situaties van intense stress en *burn-out*, die uiteraard niet geheel zijn toe te schrijven aan de beroepsfactoren.

De ter bespreking voorliggende tekst vormt aldus een gepast antwoord, uiteraard zonder de pretentie voor alles een oplossing te hebben: het gaat erom een evenwichtige oplossing te vinden, die iedereen bij de preventie van de psychosociale risico's voor zijn verantwoordelijkheden stelt.

Voor *de heer Guy D'haeseleer (VB)* is het belangrijk dat de commissie nu de bespreking van dit wetsontwerp kan aanvatten, dat wil zeggen 11 jaar na de eerste wettelijke regelingen tegen het pesten op het werk, en na de resolutie die het Parlement over dit vraagstuk bij het begin van de zittingsperiode heeft aangenomen.

De fractie van de spreker deelt grotendeels de in het wetsontwerp opgenomen doelstellingen en opties,

même lorsqu'ils s'écartent de l'avis du Conseil national du travail. L'intervenant note d'ailleurs que la ministre a davantage tenu compte des recommandations du Parlement que de celles du Conseil national du travail, par exemple en ce qui concerne le rôle du conseiller en prévention, plus limité que celui que préconisait le CNT, l'absence de saisie directe par les travailleurs des services d'inspection,...

En ce qui concerne la protection contre le licenciement, le régime retenu réalise un équilibre qui respecte les droits et les intérêts des différentes parties, et évite de tomber dans un excès qui pourrait être générateur d'abus.

De même, les nouvelles procédures instaurées témoignent d'un certain pragmatisme. On évite de la sorte les lourdeurs administratives, même s'il reste encore de nombreux détails à clarifier dans l'arrêté royal d'exécution, ce qui pose naturellement la question de savoir quand celui-ci sera prêt pour permettre l'entrée en vigueur du nouveau régime. Il en est de même en ce qui concerne les coûts additionnels et la tarification des services externes, qui nécessitent semble-t-il encore un travail de concertation avec les acteurs intéressés: quand peut-on en attendre les résultats?

L'intervenant conclut en demandant que ce nouveau régime, qu'il soutient, fasse assez rapidement l'objet d'une évaluation à laquelle la commission des Affaires sociales puisse être associée.

*M. David Clarinval (MR)* se réjouit de l'aboutissement du dossier, qui a donné lieu à de riches débats en commission en début de législature, et de l'équilibre que le projet parvient à réaliser entre les intérêts en jeu: il s'agit en effet, loin de toute vision caricaturale, de responsabiliser les employeurs tout en visant à prévenir les abus de procédure.

La question des coûts mérite d'être approfondie, par exemple les coûts liés à l'étude psychosociale ou à l'intervention d'un conseiller externe,.... Il faudra en tout état de cause veiller à ce que ces coûts ne soient pas prohibitifs pour les entreprises.

Enfin, l'intervenant souhaiterait connaître le statut, du point de vue fiscal, de l'indemnité forfaitaire accordée au travailleur reconnu victime de harcèlement: cette indemnité sera-t-elle taxée comme un revenu professionnel?

ook als die afwijken van het advies van de Nationale Arbeidsraad. De spreker merkt trouwens op dat de minister meer rekening heeft gehouden met de aanbevelingen van het Parlement dan met die van de Nationale Arbeidsraad, bijvoorbeeld in verband met de rol van de preventieadviseur (die beperkter is dan wat de Nationale Arbeidsraad voorstond), de onrechtstreekse toegang van de werknemers tot de inspectiediensten enzovoort.

Wat de ontslagbescherming betreft, vormt de tot stand gekomen regeling een evenwicht waarin de rechten en belangen van de verschillende partijen in acht worden genomen, en die voorkomt dat men in overdrijving vervalt, wat tot misbruik zou kunnen leiden.

Voorts getuigen de nieuwe procedures ook van een zeker pragmatisme. Op die wijze wordt administratieve logheid voorkomen, al moeten in het koninklijk besluit nog vele details worden opgeklaard, wat uiteraard de vraag doet rijzen wanneer dat zal klaar zijn zodat de nieuwe regeling in werking kan treden. Hetzelfde geldt met betrekking tot de bijkomende kosten en de tarifiering van de externe diensten, waarvoor er kennelijk nog gezamenlijk overleg met de betrokkenen nodig is: wanneer mag men de resultaten ervan verwachten?

De spreker besluit met de vraag dat de nieuwe regeling — die hij steunt —, vrij snel zou worden onderworpen aan een evaluatie waarbij de commissie voor de Sociale Zaken kan worden betrokken.

*De heer David Clarinval (MR)* verheugt zich over de afronding van het dossier, dat bij het begin van de zittingsperiode tot verrijkende commissiedebatten aanleiding heeft gegeven, en over het evenwicht dat het wetsontwerp tot stand brengt tussen de belangen die op het spel staan: het kwam er immers op aan wars van enige karikaturisering de werkgevers te responsabiliseren, en tegelijk proceduremisbruik te voorkomen.

Het vraagstuk van de kosten verdient uitdieping, bijvoorbeeld op het stuk van psychosociaal onderzoek of het optreden van een externe adviseur enzovoort. Men zal er in ieder geval moeten op toezien dat die kosten voor de ondernemingen geen hinderpaal vormen.

Tot slot wil de spreker weten wat vanuit fiscaal oogpunt de status is van de forfaitaire schadevergoeding voor een werknemer die als slachtoffer van ongewenst gedrag op het werk wordt erkend: zal die uitkering worden belast als inkomen uit arbeid?

## B. Réponses de la ministre

*Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi,* indique que le présent projet a mis beaucoup de temps avant d'être déposé au Parlement, parce que la négociation avec les partenaires sociaux, au sein du Conseil national du travail, a été menée avec soin, les recommandations formulées par le Parlement ayant fait l'objet d'un examen très attentif.

La réforme qui est ici présentée entend améliorer concrètement les choses sur le terrain, et évite autant que possible les écueils d'une juridicisation et d'une judiciarisation accrues de la société, en l'occurrence dans les relations de travail. C'est la raison pour laquelle l'accent est mis sur la prévention et la résolution des problèmes par le biais de procédures informelles, qui visent à ouvrir un temps de négociation et de médiation pour les parties concernées, au lieu de les engager d'emblée dans une logique de confrontation. On ne peut en effet ignorer que le dépôt d'une plainte en harcèlement entraîne nécessairement un sentiment d'agression dans le chef de la personne visée par la plainte, ce qui contribue évidemment à éloigner la perspective d'un règlement amiable ou apaisé du problème sous-jacent. La ministre se réfère à cet égard aux travaux de Paul Watzlawick, philosophe et psychologue austro-américain, auteur de théories sur la communication.

Les problèmes liés aux risques psychosociaux, et notamment les dégâts à long terme qu'ils peuvent causer ou les coûts pour la société qu'ils entraînent (soins de santé, impact sur l'économie,...), sont, encore à l'heure actuelle, largement sous-estimés. Le phénomène ne concerne évidemment pas uniquement la sphère du travail, mais on observe que c'est souvent dans celle-ci que les problèmes se déclenchent, même s'ils peuvent trouver leur source dans des difficultés d'ordre privé voire à caractère général (par exemple, les troubles que peuvent générer les difficultés liées à la mobilité et aux déplacements).

Le présent projet constitue par ailleurs une avancée par rapport à la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999, dans la mesure où celle-ci ne s'applique qu'au secteur privé et pose les principes généraux en matière de prévention du stress au travail, mais n'offre guère d'outils pour résoudre les difficultés concrètes sur le terrain. Le cas échéant, il serait utile d'évaluer la pertinence de la coexistence de ces deux instruments juridiques, et donc envisager l'abrogation de la CCT n° 72.

Les questions touchant à la formation, notamment des personnes de confiance, seront réglées dans

## B. Antwoorden van de minister

*Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk,* geeft aan dat het een hele poos heeft geduurd voor dit wetsontwerp aan het Parlement kon worden voorgelegd, omdat de nodige tijd is uitgetrokken voor het overleg met de sociale partners binnen de Nationale Arbeidsraad; aan de aanbevelingen van het Parlement is dan ook meer dan gewone aandacht besteed.

De voorgestelde hervorming heeft tot doel de situatie in het veld effectief te verbeteren, waarbij zoveel mogelijk gepoogd werd niet toe te geven aan de groeiende tendens om steeds meer zaken te juridiseren en geschillen via de rechtbank te beslechten, *in casu* op het vlak van arbeidsverhoudingen. Daarom wordt ingezet op preventie en probleemoplossing via informele procedures; het is de bedoeling dat de betrokken partijen tijd gegund wordt voor overleg en bemiddeling, in plaats van meteen te kiezen voor een confrontatielogica. Wanneer iemand een klacht indient wegens pestgedrag, ontstaat immers onvermijdelijk een gevoel van agressie bij de persoon die met de vinger wordt gewezen, hetgeen de kansen dat het onderliggend probleem rustig wordt uitgesproken of in der minne geregeld, natuurlijk niet bevordert. De minister verwijst in dit verband naar het werk van de Oostenrijks-Amerikaanse filosoof en psycholoog Paul Watzlawick, de bedenker van theorieën over communicatie.

De problemen die gerelateerd zijn aan psychosociale risico's, en meer bepaald de mogelijke nadelige gevolgen daarvan op lange termijn en de ermee gepaard gaande kosten voor de samenleving (gezondheidszorg, economische impact,...) worden ook nu nog fel onderschat. Hoewel dit fenomeen zich uiteraard niet alleen in de werksfeer voordoet, toch is het vaak daar dat problemen ontstaan, al kunnen die het gevolg zijn van moeilijkheden van privé of algemene aard (bijvoorbeeld verstoord worden door problemen op het vlak van mobiliteit of vervoer).

Dit wetsontwerp betekent overigens een stap voorwaarts ten opzichte van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 72 van 30 maart 1999, die weliswaar enkel van toepassing is op de privésector en algemene principes bevat in verband met de stressvoorkoming op het werk, maar amper handvatten aanreikt om de concrete moeilijkheden in het veld weg te ruimen. Een terechte vraag zou dan ook zijn of het relevant is dat die twee juridische hulpmiddelen naast elkaar blijven bestaan, en of niet overwogen moet worden de cao nr. 72 op te heffen.

Het onderdeel opleiding, van met name de vertrouwenspersonen, moet in het uitvoeringsbesluit worden

l'arrêté royal d'exécution. Le calendrier d'adoption de celui-ci dépend, d'une part, de l'adoption du présent projet, et, d'autre part, des discussions en cours ou encore à venir au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail. Certains volets des mesures d'exécution ont en effet déjà été soumis au Conseil supérieur pour avis, comme par exemple la question de la tarification. De manière plus générale, l'entrée en vigueur de la loi devant coïncider avec l'entrée en vigueur de l'arrêté royal, il a été prévu un délai maximal de treize mois après la publication de la loi au *Moniteur belge*, mais il est fort vraisemblable que le Roi fera usage de la faculté, qui lui est reconnue par l'alinéa 2 de l'article 37, de faire entrer les textes en vigueur plus tôt.

Certains membres ont émis l'idée de renforcer le volet répressif, notamment en prévoyant des sanctions pour les entreprises qui ne procèdent à aucune analyse des risques psychosociaux ou qui ne prennent aucune mesure en cas de problèmes récurrents en leur sein. Outre le fait qu'on ne peut pas tout sanctionner et contrôler, la ministre estime que si, dans un dossier concret de harcèlement ou de problème psychosocial, il apparaît qu'une entreprise n'a pas respecté ses obligations légales, ces éléments entreront inévitablement en ligne de compte dans l'appréciation globale des responsabilités des uns et des autres. En d'autres termes, c'est à l'occasion du traitement de dossiers concrets que les entreprises de mauvaise foi seront sanctionnées.

Le projet établit par ailleurs un lien entre le harcèlement et les différentes formes de discrimination car la législation luttant contre les discriminations renvoie à l'application de la loi sur le bien-être au travail lorsque des comportements abusifs et discriminatoires ont lieu lors de l'exécution du travail. On ne peut en effet pas nier qu'à la base de certains cas de harcèlement au travail se trouve une cause de discrimination.

Si le conseiller en prévention, saisi dans le cadre d'une demande d'intervention formelle, se trompe dans l'appréciation de la situation qui lui est soumise, l'Inspection du bien-être au travail peut elle-même être saisie de la question. Elle peut de manière générale toujours être informée par tout intéressé.

Concernant la question de la tarification, le Conseil supérieur a été consulté pour avis, lequel devrait être rendu prochainement. Il faut avoir à l'esprit que la question présente un lien avec l'harmonisation des statuts d'ouvrier et d'employé, ce qui implique la recherche de solutions équilibrées.

geregeld. Het tijdpad voor de aanneming daarvan hangt af van wanneer dit wetsontwerp wordt aangenomen en ook van de lopende of toekomstige besprekingen in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk. Sommige aspecten van de uitvoeringsmaatregelen — waaronder de tariefregeling — werden immers al voor advies aan de Hoge Raad voorgelegd. Algemeen beschouwd werd, aangezien de inwerkingtreding van de wet moet samenvallen met die van het koninklijk besluit, een maximumtermijn vastgesteld van dertien maanden na de bekendmaking van de wet in het *Belgisch Staatsblad*, maar het is heel waarschijnlijk dat de Koning gebruik zal maken van het recht dat hij krachtens het tweede lid van artikel 37 geniet, om de teksten vroeger in werking te doen treden.

Sommige leden suggereerden om repressiever op te treden, onder meer door in sanctiemaatregelen te voorzien voor bedrijven die zich allerminst bekommeren om enige analyse van de psychosociale risico's of die geen maatregelen nemen wanneer zich in het bedrijf herhaaldelijk problemen voordoen. Hoewel men niet alles kan controleren en iedere tekortkoming bestraffen, toch vindt de minister dat wanneer in een concreet dossier in verband met pestgedrag of een psychosociaal probleem, blijkt dat een bedrijf zijn wettelijke verplichtingen niet is nagekomen, daar hoe dan ook rekening mee moet worden gehouden bij de algemene beoordeling van de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen. Malafide bedrijven zullen dus worden gestraft bij de behandeling van concrete dossiers.

In het wetsontwerp wordt bovendien een link gemaakt tussen pesterijen en de verschillende vormen van discriminatie omdat de wetgeving ter bestrijding van discriminatie bepaalt dat de welzijnswet van toepassing is wanneer onrechtmatige en discriminerende gedragingen plaatsvinden tijdens de uitvoering van het werk. Het kan immers niet worden ontkend dat discriminatie soms aan de basis ligt van pesterijen.

Wanneer de preventieadviseur, die optreedt in het kader van een verzoek tot formele interventie, zich vergist in de beoordeling van de hem voorgelegde situatie, kan de directie Toezicht op het Welzijn op het Werk zelf met de zaak worden belast. Voorts kan die directie altijd door iedere betrokkene van de zaak op de hoogte worden gebracht.

Aangaande de tariefregeling zou de Hoge Raad, die hierover werd aangezocht, binnenkort zijn advies moeten uitbrengen. Hierbij zij opgemerkt dat deze kwestie licht gerelateerd is aan de harmonisering van het arbeiders- en het bediendenstatuut, zodat naar evenwichtige oplossingen moet worden gestreefd.

Le délai pour que le conseiller en prévention rende son avis est fortement réduit, conformément aux recommandations formulées tant par la commission des Affaires sociales que par le CNT. Le délai dans le régime actuel est en effet trop long, ce qui entraîne souvent une médicalisation des cas dans la pratique. Le nouveau régime prévoit un délai de 3 mois, prolongeable une seule fois (avec la possibilité que des mesures conservatoires soient prises en cas de faits graves) ce qui aboutit à un délai maximal de 6 mois. Les mesures conservatoires sont proposées à l'employeur, qui doit y donner suite le plus rapidement possible, et si les mesures mises en place par l'employeur ne paraissent pas appropriées, le conseiller en prévention est alors tenu de saisir l'Inspection du Bien-être au Travail. En outre, l'employeur est toujours tenu de prendre des mesures conservatoires s'il constate par lui-même des faits graves.

Concernant le régime fiscal de l'indemnité forfaitaire prévue à l'article 32*decies*, en projet, vu le caractère indemnitaire de ce forfait, il n'est pas soumis à la taxation et est exempt de cotisations sociales.

Enfin, quant à la suggestion de procéder à une évaluation du nouveau régime, il faut, comme pour toute législation, procéder à une évaluation dans un délai raisonnable après son entrée en vigueur.

### III. — DISCUSSION DES ARTICLES ET VOTES

**A. Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (DOC 53 3101/001)**

Articles 1<sup>er</sup> à 6

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés à l'unanimité.

Art. 7

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté par 12 voix contre 3.

De termijn waarbinnen de preventieadviseur zijn advies moet uitbrengen, is sterk ingekort, zoals zowel door de commissie voor de Sociale Zaken als door de NAR werd aanbevolen. De termijn is in de huidige regeling namelijk te lang, zodat de dossiers in de praktijk vaak een medisch staartje krijgen. De nieuwe regeling voorziet in een termijn van drie maanden, die eenmaal kan worden verlengd (met de mogelijkheid om, in geval van ernstige feiten, bewarende maatregelen te nemen) dat komt dus neer op een maximale termijn van zes maanden. De bewarende maatregelen worden voorgesteld aan de werkgever, die er zo spoedig mogelijk gevolg aan moet geven; indien de door de werkgever getroffen maatregelen niet adequaat blijken, moet de preventieadviseur de Inspectie toezicht Welzijn op het Werk met de zaak belasten. Daarnaast blijft de werkgever verplicht bewarende maatregelen te nemen zo hij zelf ernstige feiten vaststelt.

Vervolgens wordt ingegaan op de fiscale regeling van de forfaitaire vergoeding waarin artikel 32*decies* van het wetsontwerp voorziet. Aangezien dat forfaitair bedrag als vergoeding geldt, is het niet aan belasting onderworpen en is het vrijgesteld van sociale bijdragen.

Ten slotte betreffende de suggestie om de nieuwe regeling te evalueren moet men deze evalueren, zoals iedere wetgeving, binnen een redelijke termijn na haar inwerkingtreding.

### III. — ARTIKELSGEWIJZE BESPREKING EN STEMMINGEN

**A. Wetsontwerp tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (DOC 53 3101/001)**

Artikelen 1 tot 6

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

Art. 7

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

## Art. 8

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté à l'unanimité.

## Art. 9

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté par 12 voix contre 3.

## Art. 10 à 12

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés à l'unanimité.

## Art. 13

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté par 12 voix contre 3.

## Art. 14 à 16

*Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) expose les amendements n° 1 et n° 2 (DOC 53 3101/002), qui visent l'un et l'autre à rendre la désignation de la personne de confiance obligatoire lorsque les travailleurs ou leurs représentants en font la demande, en prévoyant un mécanisme de 'cascade' dans le cas des — petites — entreprises qui n'ont pas de comité et qui n'ont pas non plus de délégation syndicale.*

*La ministre* indique que l'article 31 du projet insère un article 53bis dans la loi du 4 août 1996 qui règle la question, en prévoyant l'application du mécanisme de la 'cascade' quand seuls les membres représentants les travailleurs au Comité sont visés par les dispositions légales.

Sur la base de cette information, les deux amendements sont retirés.

Les articles 14 à 16 sont successivement adoptés à l'unanimité.

## Art. 17 et 18

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés par 12 voix contre 3.

## Art. 8

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

## Art. 9

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

## Art. 10 tot 12

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

## Art. 13

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

## Art. 14 tot 16

*Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) dient de amendementen nrs. 1 en 2 (DOC 53 3101/002) in, die er allebei toe strekken de aanwijzing van de vertrouwenspersoon verplicht te maken als de werknemers of hun vertegenwoordigers erom verzoeken, door te voorzien in een cascademechanisme als het gaat om — kleine — ondernemingen die niet over een comité beschikken, noch over een vakbondsafvaardiging.*

*De minister* geeft aan dat bij artikel 31 van het wetsontwerp een artikel 53bis in de wet van 4 augustus 1996 wordt ingevoegd waarin dat vraagstuk wordt geregeld, door te voorzien in de toepassing van het cascademechanisme wanneer enkel de leden vertegenwoordigers van de werk binnen het Comité worden bedoeld in de wettelijke bepalingen.

Op basis van die informatie worden beide amendementen ingetrokken.

De artikelen 14 tot 16 worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

## Art. 17 en 18

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

## Art. 19 à 22

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés à l'unanimité.

## Art. 23 et 24

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés par 12 voix contre 3.

## Art. 25

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté à l'unanimité.

## Art. 26 à 28

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés par 12 voix contre 3.

## Art. 29

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté à l'unanimité.

## Art. 30 et 31

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés par 12 voix contre 3.

## Art. 32

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté à l'unanimité.

## Art. 33

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté par 12 voix contre 3.

## Art. 34 et 35

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés à l'unanimité.

## Art. 19 tot 22

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

## Art. 23 en 24

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

## Art. 25

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

## Art. 26 tot 28

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

## Art. 29

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

## Art. 30 en 31

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

## Art. 32

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

## Art. 33

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

## Art. 34 en 35

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens eenparig aangenomen.

## Art. 36

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté par 12 voix contre 3.

## Art. 36/1

*Mme Zoé Genot (Ecolo-Groen) présente l'amendement n° 3 (DOC 53 3101/002) qui vise modifier l'arrêté royal du 28 mars 1969 dressant la liste des maladies professionnelles donnant lieu à réparation et fixant les critères auxquels doit répondre l'exposition au risque professionnel pour certaines d'entre elles, en vue d'intégrer le *burn-out* dans la liste des maladies professionnelles reconnues.*

La ministre estime, d'une part, que cette question relève des compétences de son collègue, le secrétaire d'État aux Affaires sociales, aux Familles et aux Personnes handicapées, chargé des Risques professionnels, et, d'autre part, qu'il ne convient pas de modifier la réglementation relative aux maladies professionnelles dans un projet de loi qui traite de la prévention des risques psychosociaux et de la lutte contre le harcèlement moral ou sexuel.

L'amendement n° 3 est rejeté par 14 voix contre une.

## Art. 37

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté par 12 voix contre 3.

**B. Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (DOC 53 3102/001).**

Article 1<sup>er</sup>

Cet article ne donne lieu à aucune discussion et est adopté à l'unanimité.

## Art. 2 à 8

Ces articles ne donnent lieu à aucune discussion et sont successivement adoptés par 12 voix contre 3.

## Art. 36

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

## Art. 36/1

*Mevrouw Zoé Genot (Ecolo-Groen) dient amendement nr. 3 (DOC 53 3101/002) in, tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 maart 1969 houdende vaststelling van de lijst van beroepsziekten die aanleiding geven tot schadeloosstelling en tot vaststelling van de criteria waaraan de blootstelling aan het beroepsrisico voor sommige van deze ziekten moet voldoen. Het is de bedoeling de *burn-out* op te nemen in de lijst van de erkende beroepsziekten.*

*De minister* meent eensdeels dat deze aangelegenheid ressorteert onder de bevoegdheid van haar collega, de staatssecretaris voor Sociale Zaken, Gezinnen en Personen met een handicap, belast met Beroepsrisico's, en anderdeels dat de reglementering inzake de beroepsziekten niet moet worden gewijzigd in een wetsontwerp betreffende de preventie van de psychosociale risico's en de bestrijding van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

Amendement nr. 3 wordt verworpen met 14 stemmen tegen 1.

## Art. 37

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.

**B. Wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft (DOC 53 3102/001)**

## Artikel 1

Over dit artikel worden geen opmerkingen gemaakt. Het wordt eenparig aangenomen.

## Art. 2 tot 8

Over deze artikelen worden geen opmerkingen gemaakt. Ze worden achtereenvolgens aangenomen met 12 tegen 3 stemmen.



## IV. — VOTE SUR L'ENSEMBLE

A. L'ensemble du projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (DOC 53 3101/001) est adopté, moyennant quelques corrections d'ordre technique, par 12 voix et 3 abstentions.

B. L'ensemble du projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (DOC 53 3102/001) est adopté, moyennant quelques corrections techniques, par 9 voix et 3 abstentions.

*Le rapporteur,*

*Le président,*

Vincent SAMPAOLI

Marie-Claire LAMBERT

Liste des dispositions qui nécessitent des mesures d'exécution (art. 78, 2, alinéa 4, du Règlement de la Chambre):

A. Projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (DOC 53 3101/001):

— sur la base de l'article 105 de la Constitution: *nihil*;

— sur la base de l'article 108 de la Constitution: art. 9, art. 16,4°, art. 21, 6°, art. 21, 7°, et art. 24.

B. Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (DOC 53 3102/001):

— sur la base de l'article 105 de la Constitution: *nihil*;

— sur la base de l'article 108 de la Constitution: *nihil*.

## IV. — STEMMING OVER HET GEHEEL

A. Het gehele wetsontwerp tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (DOC 53 3101/001), wordt aangenomen, mits enkele technische verbeteringen, met 12 stemmen en 3 onthoudingen.

B. Het gehele wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft (DOC 53 3102/001) wordt, mits enkele technische correcties, aangenomen met 9 stemmen en 3 onthoudingen.

*De rapporteur,*

*De voorzitter,*

Vincent SAMPAOLI

Marie-Claire LAMBERT

Bepalingen die een uitvoeringsmaatregel vereisen (art. 78, 2, vierde lid, van het Reglement van de Kamer):

A. Wetsontwerp tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (DOC 53 3101/001):

— op grond van artikel 105 van de Grondwet: *nihil*;

— op grond van artikel 108 van de Grondwet: art. 9, art. 16,4°, art. 21, 6°, art. 21, 7°, en art. 24.

B. Wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft: (DOC 53 3102/001):

— op grond van artikel 105 van de Grondwet: *nihil*;

— op grond van artikel 108 van de Grondwet: *nihil*.