

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

14 novembre 2006

PROJET DE LOI

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

AMENDEMENTS

N° 4 DE MMES **PIETERS ET D'HONDT**

Art. 5

Dans l'article 32^{quater}, § 1^{er}, proposé, remplacer l'alinéa 4 par l'alinéa suivant:

«Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après accord préalable du comité.».

JUSTIFICATION

Il est positif que les mesures de prévention soient étendues, qu'elles soient intégrées dans la structure globale de prévention et que les définitions soient précisées. Toutefois, étant donné le caractère délicat de la matière, il est moins acceptable que le rôle du comité devienne purement consultatif. C'est pourquoi nous présentons un amendement tendant à rétablir le droit de codécision du comité.

Document précédent :

Doc 51 **2686/ (2005/2006)** :

001 : Projet de loi.

002 : Amendements.

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

14 november 2006

WETSONTWERP

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

AMENDEMENTEN

Nr. 4 VAN DE DAMES **PIETERS EN D'HONDT**

Art. 5

In het voorgestelde artikel 32^{quater}, § 1, het vierde lid vervangen door het volgende lid:

«De maatregelen bedoeld in het derde lid worden genomen na voorafgaandelijk akkoord van het comité.».

VERANTWOORDING

De uitbreiding van de preventiemaatregelen, de inbedding ervan in de globale preventiestructuur en de precisering van de definities is een goede zaak. De verandering naar een louter adviesfunctie van het comité is gelet op het delicate karakter van de materie minder aanvaardbaar. Daarom dienen wij een amendement in om het medebeslissingsrecht van het comité te herstellen.

Voorgaand document :

Doc 51 **2686/ (2005/2006)** :

001 : Wetsontwerp.

002 : Amendementen.

N° 5 DE MMES PIETERS ET D'HONDT

Art. 6

Dans l'article 32quinquies proposé, remplacer l'alinéa 1^{er} par l'alinéa suivant:

«L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, dans le cadre de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence, ou qui, selon l'avis du conseiller en prévention ou de la personne de confiance visés à l'article 32sexies, ont été l'objet d'une conduite abusive relevant du harcèlement moral ou d'un comportement non désiré relevant du harcèlement sexuel, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès d'institutions spécialisées.»

JUSTIFICATION

On peut difficilement défendre l'idée selon laquelle un soutien psychologique aux frais de l'employeur ne serait octroyé que dans le cas où un acte de violence a été commis par des personnes extérieures, et ce, d'autant que, selon l'exposé des motifs du projet de loi, il existe, dans le cadre de la loi bien-être, un devoir général de soutien du travailleur de la part de l'employeur. Pourquoi alors prévoir, dans ce cas, une exception explicite selon laquelle il convient de financer le soutien psychologique octroyé après un acte de violence commis par des tiers? Pourquoi ne pas prévoir une mesure similaire pour les violences commises par d'autres travailleurs ou pour d'autres formes de comportements excessifs? Voilà qui est difficile à comprendre, certainement dans le cadre de la portée globalement préventive du projet de loi. C'est pourquoi nous présentons le présent amendement. Nous tenons à souligner, à cet égard, que l'employeur peut toujours réclamer ce montant au coupable éventuel par le biais d'une procédure juridique normale. Cela n'empêche pas qu'il doit exister un certain lien avec le travail.

N° 6 DE M. DRÈZE

(En ordre subsidiaire à l'amendement n° 4)

Art. 5

Dans l'article 32quater, § 1^{er}, alinéa 4 proposé, supprimer les mots:

«après avis préalable du comité, à l'exception des mesures visées au 2° qui sont prises».

Nr. 5 VAN DE DAMES PIETERS EN D'HONDT

Art. 6

In het voorgestelde artikel 32quinquies, het eerste lid vervangen als volgt:

«De werkgever ziet erop toe dat de werknemers die, in het kader van de uitvoering van hun werk, het voorwerp werden van een gewelddaad of, volgens het advies van de preventieadviseur of van de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies, het voorwerp werden van onrechtmatig gedrag dat valt onder pesten of van ongewenst gedrag dat valt onder ongewenst seksueel gedrag, passende psychologische steun krijgen van gespecialiseerde instellingen.»

VERANTWOORDING

Het is moeilijk verdedigbaar om enkel in dit geval van geweld de psychologische hulp door externe personen te verstrekken op kosten van de werkgever. Te meer omdat er, in het kader van de welzijnswet, volgens de toelichting dan weer wel een algemene plicht is voor de werkgever tot ondersteuning van de werknemer. Waarom dan in dit geval een uitzondering maken voor psychologische bijstand na geweld door derden en te stellen dat het wel expliciet moet worden gefinancierd. Waarom ook geen psychologische bijstand bieden bij geweld door andere werknemers of bij andere vormen van grensoverschrijdend gedrag? Zeker in het kader van de algemene preventieve strekking van het ontwerp is dit moeilijk te begrijpen. Daarom dienen wij een amendement in. Wij willen er daarbij op wijzen dat de werkgever in alle geval dit bedrag kan terugvorderen van de eventuele schuldlige via een normale juridische procedure. Dit belet tenslotte niet dat er een zekere band moet blijven met het werk.

Trees PIETERS (CD&V)
Greta D'HONDT (CD&V)

Nr. 6 VAN DE HEER DRÈZE

(In bijkomende orde op amendement nr. 4)

Art. 5

In het voorgestelde artikel 34quater, § 1, het vierde lid vervangen als volgt:

«De in het derde lid bedoelde maatregelen worden genomen nadat het akkoord van het comité is ingewonnen.»

JUSTIFICATION

Dans le projet de loi, le rôle du comité pour la prévention et la protection au travail (comité PPT) dans la prévention primaire est réduit par rapport à l'état actuel de la législation: son accord est requis uniquement sur la procédure interne (introduction et traitement des plaintes) et seul son avis sera demandé sur les (autres) mesures de prévention.

Pourtant, l'exposé des motifs insiste particulièrement sur la nécessité d'accentuer la prévention. Ainsi, il mentionne notamment: «*La prévention primaire des comportements excessifs n'est pas encore suffisamment développée.(...)*» ou «*Il a été constaté que la loi actuelle est plutôt vécue comme répressive et que l'attention porte trop peu sur la prévention du comportement excessif.*» L'exposé mentionne également: «*On doit aussi mettre plus l'accent sur la prévention primaire dans les dispositions spécifiques relatives à la prévention du comportement excessif.*».

La raison est simple, comme le dit l'exposé des motifs: «*lorsque l'entreprise mène une politique efficace en vue de prévenir la charge psychosociale, le risque de voir se produire un comportement excessif est réduit.*».

Etant donné cette volonté affichée d'accentuer la prévention contre le harcèlement et la violence au travail, il est contradictoire de réduire le rôle du Comité PPT dont la mission essentielle est précisément de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Sur une matière sensible comme la violence et le harcèlement, où l'engagement collectif pour la prévention est encore plus important que dans les autres domaines du bien-être au travail, l'exigence d'un accord préalable du comité PPT sur les mesures de prévention est un atout majeur car il implique un engagement de tous les acteurs concernés. Par ailleurs, l'accord du comité PPT est signe d'une meilleure transparence en ce qui concerne les mesures prises par l'employeur pour la protection et la prévention au travail des problèmes de harcèlement.

L'amendement proposé vise à revenir à la situation antérieure, à savoir l'accord préalable du comité PPT sur l'ensemble des mesures de prévention. Néanmoins, il est tout de même proposé une solution au cas où aucun accord n'est atteint avec le Comité. En effet, le projet de loi stipule désormais: «*lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi. Sous réserve de l'application des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis (mentionné ci avant) pour autant qu'au moins deux-tiers*

VERANTWOORDING

Op grond van de tekst van het wetsontwerp wordt de taak van het comité voor preventie en bescherming op het werk (comité PBW) inzake primaire preventie ingeperkt ten opzichte van de vigerende wetgeving. Alleen in verband met de interne procedure (indiening en behandeling van klachten) is het akkoord van het comité vereist; omtrent de (andere) preventie-maatregelen wordt uitsluitend het advies van het comité ingewonnen.

In de memorie van toelichting wordt nochtans gehamerd op de noodzaak meer aandacht te schenken aan preventie. Zo staat in de samenvatting van die memorie te lezen dat de primaire preventie van grensoverschrijdend gedrag nog onvoldoende is ontwikkeld. In de memorie zelf luidt het als volgt: «Er werd (...) vastgesteld dat de huidige wet als veeleer repressief wordt ervaren en er nog te weinig aandacht gaat naar de preventie van grensoverschrijdend gedrag» (DOC 51 2686/001, blz. 7), en «binnen het kader van de voorkoming van grensoverschrijdend gedrag zelf, moet meer de nadruk gelegd worden op de primaire preventie.» (*ibidem*, blz. 8).

De reden daarvoor is, nog steeds volgens de memorie van toelichting, eenvoudig: «Wanneer de onderneming een efficiënt beleid ter voorkoming van psychosociale belasting voert, zal de kans dat er zich grensoverschrijdend gedrag voordoet verkleinen.» (*ibidem*, blz. 8).

Het is dus duidelijk de bedoeling preventiever op te treden tegen pesterijen en geweld op het werk. Daarom is het tegenstrijdig tegelijk te voorzien in een inkrimping van de taak van het comité PBW. De belangrijkste taak van dat comité is precies het zoeken naar en het voorstellen van alle middelen om het welzijn van de werknemers bij de uitoefening van hun werk te bevorderen; het comité moet daarenboven ook actief meewerken aan alles wat wordt gedaan om dat doel te bereiken.

Voor een gevoelige materie als geweld en pesterijen is een collectief optreden gericht op preventie nog belangrijker dan bij andere facetten van het welzijn op het werk. Het verplichte voorafgaand akkoord van het comité PBW omtrent de preventieve maatregelen is derhalve een belangrijke troef, want zulks impliceert dat alle betrokken actoren zich daarvoor zullen inzetten. Bovendien geeft het akkoord van het comité PBW aan dat er meer transparantie is in verband met de maatregelen die de werkgever heeft genomen om bij de bescherming en de preventie op het werk het pesten aan te pakken.

Het ingediende amendement strekt ertoe terug te keren naar de huidige toestand, dus een voorafgaand akkoord van het comité PBW inzake alle preventieve maatregelen. Toch wordt ook voorzien in een oplossing mocht met het comité geen akkoord worden gesloten. Artikel 5 van het wetsontwerp stelt immers ook het volgende in uitzicht: «Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80. Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen ak-

des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.»

N° 7 DE M. DRÈZE

Art. 7

Dans l'article 32sexies, § 2, proposé, insérer entre les alinéas 4 et 5, l'alinéa suivant:

«Au cas où 90% des travailleurs de l'entreprise sont à l'extérieur de l'entreprise lors de l'exécution de leur travail, l'alinéa précédent ne s'applique pas.»

JUSTIFICATION

Dans certains cas exceptionnels, il peut être préférable que la personne de confiance soit externe. C'est par exemple le cas des entreprises de transporteurs routiers où tout le personnel est continuellement sur les routes et où un travailleur interne ne pourrait pas assumer de manière optimale sa mission de personne de confiance, vu qu'elle est le plus souvent absente.

N° 8 DE M. DRÈZE

Art. 7

Dans l'article 32sexies, § 2, proposé, insérer entre les alinéas 6 et 7, l'alinéa suivant:

«La personne de confiance est assimilée au conseiller en prévention du service interne pour ce qui concerne sa protection et à ce titre, tombe sous l'application de la Loi du 20 décembre 2002 portant protection des conseillers en prévention.»

JUSTIFICATION

Actuellement, les personnes de confiance ne disposent d'une protection ni contre le licenciement, ni contre une modification unilatérale de leurs conditions de travail, contrairement aux conseillers en prévention.

Le rapport d'évaluation de la loi du 11 juin 2002 du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, publié en juillet 2004, disait: «*Toutes les parties, à l'exception des organisations d'employeurs au CNT, estiment que les personnes de confiance doivent bénéficier d'une protection particulière, car elles peuvent subir une pression de divers côtés*».

Dans l'exposé des motifs du projet de loi, le gouvernement

koord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.».

Nr. 7 VAN DE HEER DRÈZE

Art. 7

In het voorgestelde artikel 32sexies, § 2, tussen het vierde en het vijfde lid, een lid invoegen luidende:

«In geval 90% van de werknemers van de onderneming hun werk buiten de onderneming uitvoeren, is het vorige lid niet van toepassing.»

VERANTWOORDING

In sommige uitzonderlijke gevallen kan het verkieslijk zijn dat de preventieadviseur iemand van buitenaf is. Dat is bijvoorbeeld het geval met wegvervoersbedrijven waarvan alle werknemers constant op de baan zijn en waar een intern werknemer zijn taak van preventieadviseur niet optimaal zou kunnen volbrengen, aangezien hij meestal afwezig is.

Nr. 8 VAN DE HEER DRÈZE

Art. 7

In het voorgestelde artikel 32sexies, § 2, tussen het zesde en het zevende lid, een lid invoegen luidende:

«De vertrouwenspersoon wordt gelijkgesteld met de preventieadviseur in interne dienst wat zijn veiligheid betreft en valt als zodanig onder toepassing van de wet van 20 december 2002 betreffende de bescherming van de preventieadviseurs.»

VERANTWOORDING

Momenteel worden de vertrouwenspersonen, in tegenstelling tot de preventieadviseurs, niet beschermd tegen ontslag, noch tegen een eenzijdige wijziging van hun arbeidsvoorwaarden.

Het in juli 2004 gepubliceerde Evaluatieverslag van de wet van 11 juni 2002 van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg schreef: «Alle partijen, met uitzondering van de werkgeversorganisaties, menen dat de vertrouwenspersonen een bijzondere bescherming dienen te genieten, omdat zij vanuit verschillende kanten druk ondervinden¹.».

In de memorie van toelichting bij het wetsontwerp blijkt de

¹ Page 36

¹ Bladzijde 35

semble vouloir intégrer ce point: «Dès lors, les nouvelles dispositions visent à protéger son autonomie [à la personne de confiance]» (page 4 du projet de loi). Le gouvernement précise: «La personne de confiance doit pouvoir agir de façon autonome. Cela signifie que dans l'exercice de sa fonction de personne de confiance, elle doit être indépendante à l'égard de ses propres supérieurs hiérarchiques.» (page 10). Le gouvernement ajoute également qu'il est «extrêmement important d'accentuer leur rôle [aux personnes de confiance] dans le processus de prévention et de lutte contre le comportement excessif».

Or, pour permettre aux personnes de confiance d'être autonome et de bénéficier d'une indépendance à l'égard de leurs supérieurs, elles doivent être libérées de la crainte d'un licenciement qui pourrait survenir suite à l'exercice de leur travail effectué dans le cadre de leur mission de personne de confiance.

Ainsi, il est plus cohérent afin d'assurer la pleine autonomie de la personne de confiance et de lui permettre d'effectuer son travail sans crainte de représailles de sa hiérarchie, de lui donner la même protection juridique qu'aux conseillers en prévention.

Notons que l'article 32sexies, § 2, avant dernier alinéa, inséré par l'article 7 du projet de loi précise que «le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance». Mais comme le fait remarquer le Conseil, pour être conforme aux principes qui régissent le rapport entre le pouvoir législatif et le pouvoir exécutif, c'est au législateur lui-même qu'il appartient de fixer les éléments essentiels de la situation juridique visée.

Enfin, mentionnons que ce n'est pas parce qu'on donne la même protection contre le licenciement aux personnes de confiance qu'aux conseillers en prévention qu'il faut confondre les deux rôles. La personne de confiance et le conseiller en prévention ont bien des rôles et des missions différentes et ne doivent pas être assimilées l'une avec l'autre.

Benoît DRÈZE (cdH)

regering dat punt te willen opnemen: «De nieuwe bepalingen beogen dan ook zijn [van de vertrouwenspersoon] autonomie te beschermen.» (DOC 51 2686/001, blz. 4, punt 2)). De regering preciseert voorts: «Dit betekent dat hij bij de uitoefening van zijn functie als vertrouwenspersoon onafhankelijk moet zijn ten opzicht (sic) van zijn eigen hiërarchische meerdere (sic).» Ze voegt daar nog aan toe: «Het is dan ook van het grootste belang hun rol in het proces van de voorkoming en bestrijding van grensoverschrijdend gedrag te benadrukken.» (ibidem, blz. 10, eerste paragraaf).

Om nu de vertrouwenspersonen in staat te stellen autonoom te zijn en onafhankelijk van hun meerderen op te treden, moet hen de vrees voor ontslag worden ontnomen die bij hen zou kunnen hebben postgevat ingevolge hun werk als vertrouwenspersoon.

Het bevordert dan ook de samenhang dat de vertrouwenspersoon, om zijn volle autonomie te kunnen garanderen, zijn taak kan uitvoeren zonder bevreesd te hoeven zijn voor represailles van zijn chefs en daarom dezelfde rechtsbescherming krijgt als de preventieadviseurs.

Te noteren valt dat artikel 32sexies, § 2, voorlaatste lid, zoals het werd ingevoegd bij artikel 7 van het wetsontwerp preciseert: «De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.» Maar, zoals de Raad van State opmerkt, om in overeenstemming te zijn met de beginselen die de verhoudingen regelen tussen de wetgevende en de uitvoerende macht, dienen de essentiële elementen van bedoelde rechtspositie door de wetgever zelf te worden vastgesteld.

Tot slot is het niet omdat men de vertrouwenspersonen dezelfde bescherming tegen ontslag verleent als de preventieadviseurs, dat de twee taken kunnen worden verwisseld. De vertrouwenspersoon en de preventieadviseur hebben wel degelijk verschillende rollen en taken en mogen niet met elkaar worden gelijkgesteld.