

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2003-2004

13 MAI 2004

Proposition de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne la protection contre le harcèlement au travail

(Déposée par Mme Mia De Schamphelaere)

DÉVELOPPEMENTS

Le problème de la violence psychique et du harcèlement se pose fréquemment, mais notre société le sous-estime encore bien trop souvent. Le CD&V est dès lors tout à fait gagné à l'idée qu'il faut développer des solutions effectives pour ce problème.

C'est pourquoi la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail a représenté un important pas en avant sur le plan des principes. Force est toutefois de constater que cette loi, qui a inséré de nouvelles dispositions dans la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, manque d'efficacité et d'efficience.

Alors que la loi du 11 juin 2002 a opté pour une juridisation à l'excès des relations de travail par le biais de procédures et de mesures de protection complexes, il importe de mettre l'accent sur la nécessité de créer une atmosphère de travail excluant d'avance le harcèlement. La réglementation légale actuelle ne prévient en effet pas l'apparition du problème du harcèlement, mais elle prévoit une nouvelle procédure de plainte et une nouvelle fonction de médiation externe.

La présente proposition de loi a pour objet de corriger les points faibles de cette loi et d'offrir au travail-

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2003-2004

13 MEI 2004

Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen pesterij op het werk betreft

(Ingediend door mevrouw Mia De Schamphelaere)

TOELICHTING

Psychisch geweld en pesterijen zijn een veel voorkomend probleem maar worden nog al te vaak onderschat in onze samenleving. CD&V is het dan ook ten volle eens dat effectieve oplossingen voor dit probleem moeten worden ontwikkeld.

De wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk was om die reden als principe een belangrijke stap vooruit. Niettemin dient te worden vastgesteld dat die wet, welke nieuwe bepalingen invoegde in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, doeltreffendheid en efficiëntie mist.

Waar de wet van 11 juni 2002 koos voor een overmatige juridisering van de werkrelaties via ingewikkelde procedures en beschermingsmaatregelen, is het belangrijk om de klemtoon te leggen op het creëren van een werksfeer die bij voorbaat pesterijen uitsluit. De huidige wettelijke regeling tracht immers niet het ontstaan van het probleem van pesterijen te voorkomen, maar voert een nieuwe klachtprocedure en een nieuwe externe bemiddelingsfunctie in.

Dit wetsvoorstel heeft tot doel om de pijnpunten van die wet te corrigeren en een betere en effectievere

leur une protection meilleure et plus effective contre le harcèlement, le tout dans une perspective préventive favorable à l'entreprise.

En effet, la législation actuelle, telle qu'elle a été insérée par la loi du 11 juin 2002, manque d'efficacité sur plusieurs points.

a) Inversion de la charge de la preuve

En vertu de la réglementation actuelle, l'employeur doit fournir la preuve que la plainte du travailleur n'est pas fondée. À cet égard, il suffit que le travailleur ait un sentiment subjectif de harcèlement pour qu'il puisse déposer une plainte et engager une procédure juridique. Il va de soi que pareille législation devait engendrer des abus.

Le président de la fondation «*Anti-stalking Anti-mobbing (Sasam)*» a, lui aussi, estimé, dans le cadre de déclarations récentes, que l'on fait parfois un usage abusif de la loi anti-harcèlement: «*(traduction) Le plaignant devra, à l'avenir, rendre crédible d'une manière ou d'une autre l'affirmation selon laquelle il est harcelé*» (www.sasam.be).

Nombreux sont en effet ceux qui déposent une plainte pour pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement qu'a instituée la loi anti-harcèlement.

b) Protection contre le licenciement

La législation actuelle devient inapplicable du fait qu'elle prévoit une période de protection extrêmement longue en faveur des travailleurs qui ont porté plainte pour harcèlement. Entre le moment du dépôt de la plainte et le jugement en dernier ressort, il est interdit de licencier la victime présumée et les personnes qui ont témoigné, sauf pour des raisons étrangères à la plainte.

Cette mesure entrave inutilement l'organisation d'une entreprise et, le cas échéant, elle la rend impossible, étant donné que les deux parties font usage de toutes les voies de droit pour obtenir gain de cause et que, du coup, les procédures peuvent durer des années. Et si l'employeur prend finalement quand même le risque de licencier le plaignant, pour une raison totalement étrangère à la plainte mais ne constituant pas un motif grave, celui-ci contestera en tout cas le motif du licenciement et le mettra en relation avec la plainte, ce qui engendrera également une longue procédure judiciaire. On peut vraiment se demander si une telle législation aide les victimes, si elle favorise de bonnes relations de travail et si elle contribue au bien-être des personnes.

bescherming voor de werknemer te bieden tegen pesten vanuit een preventieve benadering, die bovendien bedrijfsvriendelijk van aard is.

De huidige wetgeving, zoals ingevoegd door de wet van 11 juni 2002, is op verschillende punten immers ondoeltreffend.

a) Omkering van de bewijslast

Volgens de huidige regelgeving dient de werkgever het bewijs te leveren dat de klacht van de werknemer ongegrond is. Een subjectief gevoel van pesten is in dit opzicht reeds voldoende om een klacht in te dienen en een juridische procedure aan te vatten. Het spreekt vanzelf dat dergelijke wetgeving tot misbruiken aanleiding zou geven.

Ook de voorzitter van de stichting «*Anti-stalking Anti-mobbing*» (Sasam) oordeelde in recente verklaringen dat er op dit moment soms misbruik wordt gemaakt van de anti-pestwet: «*De klager moet in de toekomst de bewering dat hij gepest wordt op de een of andere manier aannemelijk maken*» (www.sasam.be).

Vele klachten worden immers ingediend om de ontslagbescherming die door de anti-pestwet werd ingesteld te kunnen genieten.

b) Bescherming tegen ontslag

De huidige wetgeving voorziet in een onwerkbaar lange beschermingsperiode voor werknemers die een klacht indienden wegens pesten. Vanaf het ogenblik van het indienen van de klacht tot na de uitspraak in hoogste beroep mag het vermoedelijke slachtoffer en iedereen die een getuigenis aflegde, niet worden ontslagen, uitgezonderd om redenen vreemd aan de klacht. Met deze maatregel wordt de organisatie van een bedrijf nodeloos overbelast en eventueel onmogelijk gemaakt.

Beide partijen zullen immers alle rechtsmiddelen aanwenden om hun gelijk te halen, waardoor de procedures jaren kunnen aanslepen. Riskeert de werkgever toch het ontslag van de werknemer na een klacht, om redenen totaal vreemd aan de klacht maar niet om dringende redenen, dan zal de werknemer steeds de ontslagreden betwisten en linken aan de klacht, zodat het ontslag op zijn beurt aanleiding zal geven tot een jarenlange gerechtelijke procedure. Het is sterk de vraag of dergelijke wetgeving de slachtoffers helpt, of zij de goede arbeidsrelaties ondersteunt en of zij bijdraagt tot het welzijn van de mensen.

c) Méconnaissance des intérêts des petites entreprises

La loi anti-harcèlement ne tient aucun compte de la différence de culture qui existe sur le terrain entre une petite et une grande entreprise. En outre, dans de petites entreprises, l'intervention obligatoire d'un conseiller en prévention peut même être contre-productive.

Il n'est pas non plus tenu compte du coût supplémentaire qu'engendre l'intervention de tels conseillers externes en prévention. En vertu de la loi actuelle, les problèmes en matière de harcèlement ne doivent pas être soumis au médecin du travail, mais doivent être résolus par un psychologue spécialement désigné à cette fin. Le médecin du travail, qui fréquente régulièrement des PME et qui connaît donc l'entreprise et ses travailleurs, ne peut pas traiter le problème. Pour pouvoir s'acquitter de la tâche en question, les services externes devront engager des psychologues supplémentaires, ce qui entraînera une augmentation des contributions à verser par les PME pour l'intervention de services de prévention externes. Ce coût est particulièrement lourd à porter pour les petites entreprises.

Les conséquences de la législation anti-harcèlement actuelle sont donc aussi particulièrement défavorables aux entreprises et elles menacent le climat entrepreneurial.

La présente proposition vise, notamment, à supprimer ces dysfonctionnements dans la législation actuelle.

COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article 2

Pour que la prévention puisse être efficace, il convient de prévoir une approche qui s'insère parfaitement dans les dispositions et pratiques existantes en matière de prévention, et qui respecte la logique en matière d'approche intégrée et de multidisciplinarité.

Pour mettre en place une approche préventive, il suffit dès lors de se référer, dans le chapitre spécifique concernant le harcèlement moral, aux dispositions générales du chapitre II de la loi sur le bien-être. Il en résulte que l'employeur doit, conformément aux principes généraux de prévention prévus par la loi sur le bien-être et à la section 2 de l'arrêté royal sur la politique de prévention, détecter les risques de harcèlement moral, les évaluer et, ensuite, prendre des mesures appropriées, adaptées à la nature de l'activité, à la taille de l'entreprise et au risque estimé. L'élaboration de la politique relève de la responsabilité de l'employeur qui doit s'acquitter de cette tâche en

c) Geen aandacht voor kleine bedrijven

De anti-pestwet houdt op geen enkele wijze rekening met het verschil in culturen op de werkvloer in een kleine en een grote onderneming. De verplichte tussenkomst van een preventieadviseur kan in kleine ondernemingen bovendien zelfs contraproductief werken.

Evenmin wordt rekening gehouden met de extra kost die dergelijke externe preventie-adviseurs met zich meebrengen. Problemen inzake pesterijen mogen volgens de huidige wet niet worden behandeld door de arbeidsgeneesheer maar dienen door een speciaal daartoe aangestelde psycholoog te worden opgelost. De arbeidsgeneesheer die in KMO's regelmatig over de vloer komt — en de onderneming en haar werknemers derhalve kent — mag zich niet over het probleem buigen. Om dit te kunnen waarmaken zullen de externe diensten bijkomende psychologen moeten aanwerven met als gevolg dat de bijdragen van de KMO's voor de externe preventiediensten toenemen. Die kost weegt bijzonder zwaar door voor kleine ondernemingen.

De gevolgen van de huidige anti-pestwetgeving is derhalve ook bijzonder bedrijfsonvriendelijk en bedreigend voor het ondernemersklimaat.

Dit voorstel wil onder meer deze disfuncties van de huidige wetgeving herstellen.

TOELICHTING BIJ DE ARTIKELEN

Artikel 2

Om efficiënt aan preventie te doen, moet een benadering worden gevolgd die naadloos inpasbaar is in de bestaande bepalingen en gangbare praktijken inzake preventie. Bovendien moet deze benadering de logica respecteren inzake een geïntegreerde multidisciplinaire benadering.

Om de preventieve aanpak te realiseren volstaat het bijgevolg om in het specifiek hoofdstuk inzake pesterijen te verwijzen naar de algemene bepalingen van hoofdstuk II van de welzijnswet. Dit heeft tot gevolg dat de werkgever overeenkomstig de algemene preventiebeginselen van de welzijnswet en afdeling 2 van het koninklijk besluit inzake preventiebeleid de risico's op pesterijen moet opsporen, deze risico's moet evalueren en vervolgens passende maatregelen moet treffen, aangepast aan de aard van de activiteit, de grootte van de onderneming en het geëvalueerde risico. Het uitwerken van het beleid gebeurt door de werkgever, in overleg met de hiërarchische lijn, de

concertation avec la ligne hiérarchique, le service interne et/ou externe de prévention et de protection au travail et le comité.

En effet, il n'y a aucune raison d'insérer dans la loi sur le bien-être des dispositions particulières visant à prévenir le harcèlement moral. Au contraire, cette façon de faire ne répondrait pas à la philosophie de base de la loi sur le bien-être, qui est de réaliser une approche intégrée en matière de prévention. L'approche générale définie dans le chapitre II «Principes généraux» et le chapitre VI «Services de prévention et de protection» doit également s'appliquer au harcèlement moral. Les éventuelles dispositions plus particulières concernant les mesures à prendre devront plutôt faire l'objet d'arrêtés d'exécution et être insérées de préférence dans les arrêtés existants relatifs à la politique de prévention et aux services internes de prévention.

Par ailleurs, ces mesures doivent être adaptées non seulement à la nature des activités et à la taille de l'entreprise, mais aussi au risque estimé.

Article 3

En ce qui concerne la prévention, il y a lieu de suivre la logique de la loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et des arrêtés royaux de 1998. Il n'y a dès lors pas lieu de désigner un conseiller en prévention spécifiquement compétent en matière de harcèlement moral et l'employeur ne peut certainement pas être obligé à faire appel à un service externe, sauf lorsque l'entreprise compte moins de vingt travailleurs.

Ce serait également contraire au chapitre VI «Services de prévention et de protection» et aux arrêtés royaux relatifs aux services internes et externes pour la prévention et la protection. Il y a un risque que chaque conseiller en prévention s'enferme dans sa spécialisation et qu'il y ait de ce fait, au sein d'une entreprise donnée, plusieurs conseillers en prévention s'adonnant chacun à une mission spécifique, ce qui n'engendrerait que confusion et dispersion. La désignation d'un nouveau conseiller en prévention spécifique est contraire à l'approche multidisciplinaire préconisée par la loi relative au bien-être.

L'objectif doit rester d'arriver au moins à un conseiller en prévention par employeur. Conformément à l'article 14 de l'arrêté royal relatif aux services internes pour la prévention, l'employeur détermine, compte tenu du plan global de prévention et après avis préalable du comité, les compétences qui doivent être présentes dans son entreprise ou institution et pour quelles compétences il fait appel à un service externe. Ce principe doit aussi être maintenu en ce qui concerne le problème du harcèlement moral.

interne en/of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en het comité.

Er is immers geen enkele reden om in de welzijns-wet over pesterijen meer specifieke afwijkende bepalingen op te nemen inzake preventie. Integendeel, dit zou niet stroken met de basisfilosofie van de welzijns-wet met de geïntegreerde benadering inzake preventie. De algemene benadering, uitgewerkt in hoofdstuk II «Algemene beginselen» en hoofdstuk VI «preventie- en beschermingsdiensten», dient ook te worden toegepast op pesterijen. Eventuele specifiekere bepalingen voor te nemen maatregelen horen thuis in uitvoeringsbesluiten, bij voorkeur via inlating in de bestaande besluiten over preventiebeleid en interne preventiediensten.

De maatregelen moeten bovendien niet alleen aangepast zijn aan de aard van de activiteiten en aan de grootte van de onderneming maar ook aan het geëvalueerde risico.

Artikel 3

Wat preventie betreft, moet de logica worden gevolgd van de welzijnswet en de koninklijke besluiten van 1998. Het is bijgevolg niet nodig om een specifieke preventieadviseur aan te wijzen voor pesterijen en er mag zeker geen verplichting worden opgelegd om extern te gaan, met uitzondering wanneer de onderneming geen twintig werknemers telt.

Het is eveneens in tegenspraak met hoofdstuk VI «Preventie- en beschermingsdiensten» en de uitwerking ervan in de koninklijke besluiten betreffende de interne en externe diensten voor preventie en bescherming. Het risico bestaat erin dat elke preventieadviseur zich terugtrekt in «zijn hokje» en alzo diverse preventieadviseurs elk met een specifieke opdracht werkzaam zijn binnen één onderneming. Dit leidt alleen tot verwarring en versnippering. Het aanwijzen van een aparte nieuwe preventieadviseur druist in tegen de multidisciplinaire benadering welke de welzijnswet nastreeft.

Het streefdoel moet minstens één preventieadviseur per werkgever blijven. Overeenkomstig artikel 14 van het koninklijk besluit over de interne preventiediensten bepaalt de werkgever, rekening houdend met het globaal preventieplan en na voorafgaand advies van het comité, welke vaardigheden in zijn onderneming of instelling aanwezig moeten zijn en voor welke vaardigheden hij een beroep doet op een externe dienst. Ook inzake de problematiek van pesterijen moet dit principe gehandhaafd blijven.

Le médecin du travail peut être un bon conseiller en prévention, compte tenu du travail de pionnier accompli par de nombreux médecins du travail en matière de harcèlement psychologique.

La mission essentielle des conseillers en prévention consiste à élaborer et à mettre en œuvre une politique de prévention, y compris en matière de harcèlement. Le projet de loi ignore cet élément essentiel et assigne plutôt aux conseillers en prévention un rôle de conciliation et de remédiation. Cette mission devrait en fait être confiée à une personne de confiance ne faisant pas nécessairement partie du service pour la prévention.

Le conseiller en prévention et la personne de confiance ont donc nettement des missions différentes. La personne de confiance aurait pour tâche d'offrir au travailleur qui se plaint de harcèlement moral, l'accueil, l'aide et l'appui requis et de susciter un dialogue entre la victime et l'auteur présumé. Elle est liée par le secret professionnel.

Bien que l'éventail de leurs tâches ait un contenu différent, il faut maintenir la possibilité que ces deux fonctions soient assumées par une seule et même personne (moyennant l'accord du comité).

Il est également primordial que la personne de confiance puisse être aussi bien une personne faisant partie de l'entreprise (par exemple, celle désignée dans le cadre du harcèlement sexuel) qu'une personne étrangère à l'entreprise (par exemple, d'un service externe).

La modification proposée souligne l'approche logique de la loi sur le bien-être et de ses arrêtés d'exécution. L'employeur définit sa politique avec l'aide d'un service interne ou externe de prévention. Le comité remplit son rôle consultatif à propos de la politique préconisée (formalisée dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel).

Article 4

Il faut éviter de compromettre la neutralité de la personne de confiance. Cette personne doit avoir la confiance tant de l'employeur que des travailleurs. Il n'est dès lors pas opportun qu'elle soit le prolongement de l'inspection dans les entreprises et qu'elle soit chargée d'informer l'inspection.

Article 5

La loi sur le bien-être et ses arrêtés d'exécution garantissent que les mesures prévues et les personnes

De arbeidsgeneesheer kan een goede preventieadviseur zijn, gezien het pionierswerk dat veel arbeidsgeneesheren op het vlak van psychologische intimidatie hebben verricht.

De hoofdtaak van de preventieadviseurs bestaat in het ontwikkelen en realiseren van een preventiebeleid, ook inzake pestering. Het wetsvoorstel gaat aan die essentie voorbij en ziet meer een bemiddelende en remediërende taak weggelegd voor de preventieadviseurs. Die taak hoort eigenlijk thuis bij de vertrouwenspersoon die niet noodzakelijk deel uitmaakt van de preventiedienst.

De taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersoon hebben duidelijk een andere inhoud. De vertrouwenspersoon heeft als opdracht de werknemer die zich beklagt over pestering op te vangen, te helpen en te steunen en een dialoog op gang te brengen tussen het slachtoffer en de vermoedelijke dader. Hij/zij is gebonden door het beroepsgeheim.

Niettegenstaande de verschillende invulling van hun takenpakket moet de mogelijkheid blijven bestaan dat de beide functies door één en dezelfde persoon wordt waargenomen (mits akkoord van het comité).

Tevens is het belangrijk dat de vertrouwenspersoon zowel iemand van binnen (bijvoorbeeld de persoon aangewezen in het kader van ongewenst seksueel gedrag) als iemand van buiten de onderneming (bijvoorbeeld in geval van externe dienst) kan zijn.

Met deze wetwijziging wordt de logica van de welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten benadrukt. De werkgever die samen met de hulp van een interne of externe preventiedienst zijn beleid uitstippelt. Het comité dat zijn adviserende rol ten aanzien van het vooropgestelde beleid (geformaliseerd in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan) vervult.

Artikel 4

De neutrale positie van de vertrouwenspersoon mag niet in het gedrang worden gebracht. Die persoon moet het vertrouwen genieten van zowel de werkgever als de werknemers. Derhalve is het niet opportuun dat de vertrouwenspersoon zou fungeren als een verlengstuk van de inspectie in de bedrijven en dat hij de inspectie op de hoogte zou moeten brengen.

Artikel 5

De welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten garanderen de opname van de voorziene maatregelen en de

responsables de leur mise en œuvre figureront dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

Par ailleurs, l'employeur dispose d'autres canaux de communication pour porter les mesures prises à la connaissance des travailleurs.

Par conséquent, une adaptation obligatoire du règlement de travail n'est pas indispensable, d'autant moins qu'une telle mesure serait contraire à la simplification administrative annoncée (à plusieurs reprises) par le gouvernement.

Article 6

Il convient d'éviter l'immixtion de tiers dans les relations du travail.

La seule obligation que l'on puisse imposer aux employeurs est de mener une politique de prévention et non d'intervenir de manière curative.

De plus, l'employeur n'est pas toujours en mesure de mettre fin au harcèlement moral lorsque celui-ci est commis par des personnes externes à l'entreprise.

Article 7

La modification proposée vise à faire adopter le partage de la charge de la preuve.

Le renversement de la charge de la preuve est un acte particulièrement grave, qui appelle à la circonspection. La subjectivité de la matière risque en effet de déboucher sur des accusations à la légère empêchant tout débat serein et pouvant mettre en cause l'intégrité de la personne accusée (injustement).

Ici aussi, l'esprit de la loi sur le bien-être des travailleurs, c'est-à-dire la prévention comme objectif premier, doit prévaloir, de manière à ne permettre le renversement de la charge de la preuve que si l'employeur n'a pas mené de politique de prévention.

Dans la pratique, cela signifie que la charge de la preuve est partagée entre le travailleur et l'employeur.

En effet, le travailleur devra toujours démontrer les faits qu'il dénonce en tant que victime de harcèlement moral. L'employeur devra, comme tous les autres défendeurs, apporter la preuve du contraire et devra, à cet effet, conserver tout document d'où il ressort qu'il a mené une procédure de prévention raisonnable.

personen verantwoordelijk voor de uitvoering in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

Tevens beschikt de werkgever over andere communicatiemiddelen om werknemers in kennis te stellen van de genomen maatregelen.

Derhalve is een verplichte aanpassing van het arbeidsreglement niet nodig, temeer daar deze maatregel haaks staat op de door de regering (andermaal) aangekondigde administratieve vereenvoudiging.

Artikel 6

In arbeidsrelaties moet de inmenging van derden vermeden worden.

Werkgevers kunnen slechts gedwongen worden tot het voeren van een preventiebeleid en niet tot een curatief optreden.

Tevens is het voor de werkgever niet steeds mogelijk een einde te stellen aan pesterijen wanneer die veroorzaakt worden door personen vreemd aan de onderneming.

Artikel 7

Deze wijziging heeft tot doel de gedeelde bewijslast in te voeren.

De omkering van de bewijslast, zoals op heden voorzien, is zeer ingrijpend en moet met omzichtigheid worden behandeld. De subjectiviteit van de materie kan immers tot lichtzinnige beschuldigingen leiden, die elk sereen debat verhinderen en mogelijk-kerwijze de integriteit van de (onrechtmatig) beschuldigde in het gedrang kunnen brengen.

Ook hier moet de geest van de welzijnswet, met name de preventie, het hoofddoel blijven, zodat de omkering van de bewijslast slechts kan gelden voor zover de werkgever geen preventiebeleid heeft gevoerd.

In de praktijk komt het erop neer dat de bewijslast tussen de werknemer en de werkgever wordt verdeeld.

De werknemer moet immers altijd de feiten aantonen die hij aanklaagt als slachtoffer van psychologische intimidatie. De werkgever moet net als alle andere verweerders het tegenbewijs leveren en moet daartoe alle soorten van documenten bijhouden waaruit blijkt dat hij een redelijk preventiebeleid heeft gevoerd.

Article 8

On propose d'apporter plusieurs corrections au nouvel article 32*terdecies* de la loi sur le bien-être au travail:

A) La modification proposée est à mettre en corrélation avec la modification proposée de l'article 32*undecies* (article 7 de la présente proposition).

La période de protection prévue est très longue, parce qu'elle est liée aux procédures judiciaires. Cela entraîne un accroissement de l'insécurité juridique pour l'employeur qui mène pourtant une bonne politique de prévention.

B) L'abrogation des §§ 3 et 4 vise à modifier l'obligation de réintégrer le travailleur.

Il n'est pas souhaitable de prévoir une réintégration obligatoire du travailleur en l'occurrence, étant donné que la confiance sur laquelle se fonde la relation professionnelle est ébranlée. En effet, la décision de licencier un travailleur n'est, dans de tels cas, pas prise à la légère.

L'article 32*terdecies*, § 7, actuel prévoit que la mesure de protection est également applicable aux travailleurs qui servent de témoins. C'est une mesure très radicale qui ne contribue pas à améliorer la protection des travailleurs contre le harcèlement moral au travail. Une telle approche a pour seul effet d'inciter certains à appréhender cette problématique avec beaucoup de légèreté pour des raisons d'opportunité.

Il ne s'agit en outre pas uniquement des témoins étayant la plainte de la victime, mais de tous les témoins intervenant dans le litige, donc également à charge et à décharge de la victime et/ou à charge et à décharge du défendeur. L'employeur risque dès lors d'être confronté à des situations impossibles. Si en outre un problème déterminé découle d'un conflit social latent, l'ensemble des travailleurs pourraient être protégés.

Il serait nettement préférable de régler la protection des témoins en garantissant l'anonymat au cours du traitement des plaintes par la personne de confiance. Il convient par conséquent de supprimer le § 7.

*
* *

Artikel 8

Voor het nieuwe artikel 32*terdecies* van de wet op het werk worden verschillende correcties voorgesteld:

A) Deze wijziging hangt samen met de voorgestelde wijziging van artikel 32*undecies* (artikel 7 van dit voorstel).

De voorziene wettelijke beschermingsperiode is zeer lang, daar ze gekoppeld is aan de gerechtelijke procedures. Dit verhoogt de rechtsonzekerheid in hoofde van de werkgever die wél een goed preventiebeleid voert.

B) De opheffing van §§ 3 en 4 heeft tot doel de verplichte integratie van de werknemer te wijzigen.

Een verplichte reïntegratie van de werknemer is immers niet wenselijk in deze gevallen, daar het vertrouwen dat aan de arbeidsrelatie ten grondslag ligt geschonden is. Een beslissing tot ontslag wordt in dergelijke gevallen immers niet lichtzinnig genomen.

Het huidige artikel 32*terdecies*, § 7, voorziet dat de beschermingsmaatregel ook van toepassing is op de werknemers die optreden als getuige. Dit is een zeer verregaande maatregel die niet leidt tot een betere bescherming van de werknemers tegen pesterijen op het werk. Een dergelijke benadering zet enkel het licht op groen om zeer lichtzinnig om te springen met deze problematiek om opportunitaire redenen.

Daarnaast gaat het niet enkel om getuigen ter ondersteuning van de klacht van het slachtoffer, maar om alle getuigen die optreden in het geschil, dus zowel pro als contra het slachtoffer en/of pro als contra de verweerder. Dit leidt tot voor de werkgever onmogelijke situaties. Als bovendien een sluimerend sociaal conflict aan de basis ligt van een bepaald probleem kan dit er zelfs toe leiden dat alle werknemers worden beschermd.

De bescherming van de getuigen kan veel beter geregeld worden via een gegarandeerde anonimiteit tijdens de behandeling van klachten door de vertrouwenspersoon. Paragraaf 7 dient derhalve te worden opgeheven.

Mia DE SCHAMPHLAERE.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

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

Art. 2

L'article 32^{quater}, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 32^{quater}. — § 1^{er}. L'employeur détermine les mesures à prendre pour protéger les travailleurs contre le harcèlement moral au travail. Ces mesures, qui doivent être adaptées à la nature des activités, à la taille de l'entreprise et au risque estimé, sont déterminées conformément aux dispositions générales du chapitre II. »

Art. 3

L'article 32^{sexies} de la même loi, inséré par la même loi, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 32^{sexies}. — § 1^{er}. L'employeur désigne, après avoir pris l'avis du comité, au moins une personne de confiance en matière de harcèlement moral au travail. Cette personne de confiance fait partie du personnel de l'entreprise ou de l'institution ou d'un service externe pour la prévention et la protection.

§ 2. Si l'employeur occupe moins de vingt travailleurs, il fait appel à une personne de confiance d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches de la personne de confiance. »

Art. 4

L'article 32^{septies} de la même loi, inséré par la même loi, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 32^{septies}. — Lorsque des faits de harcèlement moral lui sont rapportés, l'employeur prend les mesures adéquates conformément au présent chapitre. »

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 32^{quater}, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, ingevoegd door de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Art. 32^{quater}. — § 1. De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen worden om de werknemers te beschermen tegen pesterij op het werk. Deze maatregelen, die dienen aangepast te zijn aan de aard van de activiteiten, de grootte van de onderneming en het geëvalueerde risico, worden vastgesteld overeenkomstig de algemene bepalingen van hoofdstuk II. »

Art. 3

Artikel 32^{sexies} van dezelfde wet, ingevoegd door dezelfde wet, wordt vervangen als volgt :

« Art. 32^{sexies}. — § 1. De werkgever wijst, na advies van het comité, minstens een vertrouwenspersoon inzake pesterij op het werk aan. Deze vertrouwenspersoon maakt deel uit van het personeel van de onderneming of instelling of van een externe dienst voor preventie en bescherming.

§ 2. Wanneer de werkgever minder dan twintig werknemers tewerkstelt, doet hij een beroep op een vertrouwenspersoon van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en taken van de vertrouwenspersoon. »

Art. 4

Artikel 32^{septies} van dezelfde wet, ingevoegd door dezelfde wet, wordt vervangen als volgt :

« Art. 32^{septies}. — Wanneer hem pesterij op het werk ter kennis wordt gebracht, neemt de werkgever de geschikte maatregelen overeenkomstig dit hoofdstuk. »

Art. 5

L'article 32*octies* de la même loi, inséré par la même loi, est abrogé.

Art. 6

L'article 32*decies* de la même loi, inséré par la même loi, est remplacé par la disposition suivante :

«Art. 32*decies*. — Le travailleur qui s'estime victime de harcèlement moral au travail peut intenter une procédure devant la juridiction compétente pour faire respecter les dispositions du présent chapitre.

Sans préjudice de la possibilité d'octroi de dommages-intérêts civils, la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de harcèlement moral d'y mettre fin, dans le délai qu'elle fixe.»

Art. 7

L'article 32*undecies* de la même loi, inséré par la même loi, est remplacé par la disposition suivante :

«Art. 32*undecies*. — Si la partie défenderesse est l'employeur, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu harcèlement moral au travail n'incombe à l'employeur que si celui-ci n'a pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre.»

Art. 8

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

A) Le § 2 est remplacé par la disposition suivante :

«§ 2. La charge de la preuve des motifs visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque le travailleur est licencié ou lorsque ses conditions de travail essentielles sont modifiées unilatéralement dans les douze mois qui suivent le dépôt de la plainte et que l'employeur n'a pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre.

Art. 5

Artikel 32*octies* van dezelfde wet, ingevoegd door dezelfde wet, wordt opgeheven.

Art. 6

Artikel 32*decies* van dezelfde wet, ingevoegd door dezelfde wet, wordt vervangen als volgt :

«Art. 32*decies*. — De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pesterij op het werk kan voor het bevoegde rechtscollege een vordering instellen om de naleving van de bepalingen van dit hoofdstuk af te dwingen.

Onverminderd de mogelijkheid tot toekenning van een burgerlijke schadevergoeding, kan het bevoegde rechtscollege het bevel opleggen aan degene die zich schuldig maakt aan pesterijen om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken.»

Art. 7

Artikel 32*undecies*, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd door dezelfde wet, wordt vervangen als volgt :

«Indien de verweerder de werkgever is, valt de bewijslast dat er zich geen pesterijen op het werk hebben voorgedaan slechts ten zijner laste voor zover de werkgever de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd.»

Art. 8

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

A) Paragraaf 2 wordt vervangen als volgt :

«§ 2. De bewijslast van de § 1 bedoelde redenen rust op de werkgever wanneer de werknemer wordt ontslagen of zijn essentiële arbeidsvoorwaarden eenzijdig worden gewijzigd binnen twaalf maanden volgend op het indienen van de klacht, en de werkgever de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd.

La charge de la preuve incombe également à l'employeur en cas de licenciement ou de modification unilatérale des conditions de travail essentielles après l'exercice d'une action en justice, et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement a été coulé en force de chose jugée, pour autant que l'employeur n'ait pas respecté les dispositions de la section 2 du présent chapitre.»

B) Les §§ 3, 4 et 7 sont abrogés.

11 février 2004.

Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever ingeval van ontslag of eenzijdige wijziging van de essentiële arbeidsvoorwaarden nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis, voor zover de werkgever de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet heeft nageleefd.»

B) De §§ 3, 4 en 7 worden opgeheven.

11 februari 2004.

Mia DE SCHAMPHELAERE.