

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1999-2000

28 AVRIL 2000

Proposition de loi relative au harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail

(Déposée par M. Philippe Mahoux et Mme Myriam Vanlerberghe)

DÉVELOPPEMENTS

La violence au travail est une réalité quotidienne pour des millions de travailleurs. Qu'elle soit physique ou psychologique, elle se généralise. Elle touche toutes les catégories professionnelles.

Dans un récent rapport, le BIT (Bureau international du travail) constate que certains lieux de travail et certaines professions sont devenus dangereux et que les femmes sont plus particulièrement visées.

La violence sur le lieu de travail peut être définie comme un comportement intentionnellement destructif de personnes étrangères à l'entreprise ou faisant partie du personnel, comportement orienté vers un ou plusieurs travailleurs. Dans certaines circonstances, ce comportement peut entraîner des dommages au bien-être (santé et sécurité).

Parmi les types spécifiques de violences sur le lieu de travail, on parle de plus en plus souvent du «mobbing». Le «mobbing», c'est l'effet de meute (en anglais mob = foule). En Belgique et dans d'autres pays, on désigne habituellement par mobbing tout ce qui est harcèlement moral sur le lieu de travail même s'il n'y a pas nécessairement effet de meute.

Une première définition du «mobbing», axée sur ses conséquences néfastes, a été utilisée par Leymann

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1999-2000

28 APRIL 2000

Wetsvoorstel betreffende de psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden

(Ingediend door de heer Philippe Mahoux en mevrouw Myriam Vanlerberghe)

TOELICHTING

Miljoenen werknemers worden dagelijks geconfronteerd met geweld op de werkvloer. Fysiek en mentaal geweld lijkt zich steeds meer te verspreiden. Het woekert in alle beroeps categorieën.

In een recent verslag stelt het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) vast dat bepaalde arbeidsplaatsen en beroepen gevaarlijk zijn geworden en dat vooral vrouwen worden gevisieerd.

Geweld op de werkplek kan worden gedefinieerd als opzettelijk destructief gedrag van personen buiten de onderneming of van personeelsleden, gericht tegen een of meer werknemers. In bepaalde omstandigheden kan dat gedrag het welzijn van deze personen schaden (gezondheid en veiligheid).

Van de verschillende vormen van geweld op de werkplek gaat de aandacht steeds meer naar het zogenaamde «mobbing». Met «mobbing» wordt bedoeld het meute-effect (van het Engels mob = menigte). In België en in andere landen wordt het woord «mobbing» meestal gebruikt voor alle vormen van psychologische intimidatie op de werkvloer, zelfs als die niet worden veroorzaakt door het meute-effect.

In de jaren 80 gaf Leymann een eerste definitie van «mobbing», die vooral de nefaste gevolgen daarvan

durant les années 80: «les comportements hostiles sur le lieu de travail qui amènent à la stigmatisation systématique d'un individu, le déni de ses droits, jusqu'à son éviction complète du marché du travail. C'est une attitude visant à priver de toutes ses possibilités professionnelles et sociales une victime désignée».

Une seconde définition porte davantage sur les types de comportements à l'œuvre dans le mobbing: «toute conduite abusive se manifestant par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, de nature à porter atteinte à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne, à mettre en péril son emploi ou à dégrader le climat de travail».

Le phénomène n'est pas nouveau mais on en parle plus aujourd'hui. Le livre publié par Marie-France Hirigoyen et plusieurs dossiers dans la presse ne sont pas étrangers à cette mise en lumière du phénomène.

Une enquête conduite en 1996 par l'OIT auprès de 15 800 personnes dans les États membres de l'Union européenne révélait que 4 % des travailleurs (6 millions) avaient été victimes de violences physiques au cours de l'année écoulée, 2 % (3 millions) avaient subi un harcèlement sexuel et 8 % (12 millions) avaient enduré des actes d'intimidation et de brimades.

Récemment, un grand magazine français présentait un dossier relatif à la problématique du harcèlement moral au travail. Il mettait en évidence qu'aujourd'hui quelques écrivains, sociologues et cinéastes réalisent à quel point la fulgurante mutation du travail de ces dernières années a pu produire des situations dégradantes que l'on avait l'habitude d'attribuer à la fatalité.

Le «harcèlement moral au travail» est aujourd'hui reconnu comme une réalité. Il a d'ailleurs été constaté que certains magistrats utilisent cette expression dans leurs décisions.

En France, la justice a déjà appliqué la notion de harcèlement moral au travail dans des situations extrêmes. En effet, la sécurité sociale a été amenée à prendre en charge au titre d'accident du travail la tentative de suicide d'une travailleuse dans les Vosges, victime de harcèlement moral. La victime, paraplégique à la suite d'une tentative de suicide en août 1996, avait sauté d'une fenêtre du troisième étage d'un établissement scolaire privé, suite aux pressions de sa chef de service.

En France toujours, le député Georges Hage a déposé une proposition de loi sur ce thème à l'Assemblée nationale, le 15 décembre dernier.

Cette proposition répond à une évolution incontestable: de plus en plus de médecins du travail sont

understreept: «vijandig gedrag op de werkvloer dat leidt tot de systematische stigmatisering van één individu, het negeren van diens rechten, tot en met zijn volledige verwijdering van de arbeidsmarkt. Deze houding heeft tot doel het slachtoffer al zijn sociale en beroepsmogelijkheden af te nemen».

Een tweede definitie betreft vooral de verschillende gedragingen die bij «mobbing» voorkomen: «elke vorm van onrechtmatig gedrag dat zich uit door handelingen, woorden, daden, gebaren, eenzijdige geschriften, die de persoonlijkheid, de waardigheid of de mentale integriteit van een persoon kunnen schaden, zijn baan in gevaar kunnen brengen of de werksfeer kunnen verzieken».

Het fenomeen is niet nieuw, maar er wordt nu steeds meer over gesproken. Het boek van Marie-France Hirigoyen en een aantal dossiers in de pers zijn uiteraard niet vreemd aan de verhoogde aandacht voor dit fenomeen.

Een enquête die de Internationale Arbeidsorganisatie in 1996 heeft gehouden bij 15 800 personen uit de lidstaten van de Europese Unie, toonde aan dat 4 % van de werknemers (6 miljoen) in de loop van dat jaar slachtoffer waren van fysiek geweld, 2 % (3 miljoen) van ongewenst seksueel gedrag en 8 % (12 miljoen) van psychologische intimidatie en pesten.

Onlangs kwam een bekend Frans tijdschrift met een dossier over psychologische intimidatie op de werkvloer. Enkele schrijvers, sociologen en filmmakers toonden aan hoe de omwentelingen van de laatste jaren in de arbeidsomstandigheden geleid hebben tot de verziende situaties die men voorheen als onvermijdelijk leek te aanvaarden.

Het bestaan van het fenomeen «psychologische intimidatie op de werkvloer» wordt niet langer ontkend. Sommige magistraten gebruiken de uitdrukking al in hun uitspraken.

In Frankrijk heeft het gerecht het concept psychologische intimidatie op de werkvloer al toegepast in extreme situaties. De sociale zekerheid werd zo verplicht om de zelfmoordpoging van een werknester in de Vogezen, die het slachtoffer was van psychologische intimidatie, te beschouwen als een arbeidsongeval. Na aanhoudende druk van haar afdelingshoofd was het slachtoffer in augustus 1996 uit het raam van de derde verdieping van een privé-school gesprongen, waardoor ze volledig verlamd bleef.

Nog in Frankrijk heeft volksvertegenwoordiger Georges Hage op 15 december 1999 een wetsvoorstel over deze kwestie ingediend in de Assemblée nationale.

Dat voorstel is een reactie op de onweerlegbare vaststelling dat steeds meer arbeidsgeneesheren attes-

amenés à délivrer des certificats couvrant « une inaptitude au travail pour harcèlement ».

Par ailleurs, la Commission consultative des droits de l'homme devrait pour sa part prononcer sous peu un avis en la matière.

L'exemple français n'est pas unique. L'expérience suédoise est très bien décrite dans une enquête relative au harcèlement moral menée récemment par le *Nouvel Observateur*: «... en Suède, dès 1977, la notion de harcèlement moral fut en effet incluse dans une loi sur les conditions de travail. Pour la première fois, étaient prises en compte les « blessures » à caractère psychologique. Toujours en vigueur, le texte comporte cependant des restrictions. Il exclut notamment « les blessures de nature psychique ou psychosomatique faisant suite à une fermeture d'entreprise, à un litige professionnel, à une sous-évaluation du travail à fournir par l'assuré, à un malaise lié à sa mission professionnelle ou à ses collègues. »

C'est en 1994 que la loi a été complétée par un décret spécifique. « Par harcèlement, on entend les actions répétées et répréhensibles ou nettement négatives qui sont dirigées contre des employés d'une manière offensante et qui peuvent conduire à leur mise à l'écart de la communauté sur leur lieu de travail. »

En Suède, l'accent est mis sur la prévention, et la législation prévoit l'instauration de systèmes d'alerte de tout indice laissant à penser qu'un employé est victime de harcèlement ou est sur le point de l'être. Dans ce cas, la personne visée doit « recevoir rapidement de l'aide » et des mesures doivent être adoptées au plus vite par l'employeur. Cela se passe sous le contrôle de l'inspection du travail qui peut administrer des amendes importantes après un avertissement. La victime peut également poursuivre son employeur en justice pour tenter d'obtenir des dommages et intérêts ...

Ce phénomène se manifeste sous des formes diverses, par des attitudes, des brimades, des pressions, des vexations, des refus de communication, soit tout un ensemble de comportements diversifiés qui peuvent *a priori* paraître anodins, mais que leur répétition injustifiée rend condamnable au regard de la dignité humaine.

Le phénomène ne peut être banalisé. La victime peut être finalement atteinte de pathologies multiples. La peur de perdre son travail amène parfois le salarié à endurer des situations pénibles pendant une période relativement longue, pouvant conduire au suicide.

Cette pratique condamnable est utilisée également par certains comme alternative pernicieuse au licenciement : amener le travailleur à démissionner permet

ten afleveren voor « arbeidsongeschiktheid wegens intimidatie ».

De adviescommissie voor de rechten van de mens zou zich overigens eerlang uitspreken over deze kwestie.

Het Franse voorbeeld is niet uniek. De situatie in Zweden wordt goed beschreven in een dossier over psychologische intimidatie dat de *Nouvel Observateur* onlangs publiceerde en waarin te lezen stond dat het begrip psychologische intimidatie in Zweden al in 1977 opgenomen was in een wet op de arbeidsomstandigheden. Voor de eerste keer werd rekening gehouden met psychologische « kwetsuren ». Die tekst, die nog altijd van kracht is, bevat echter een aantal beperkingen. Zo zijn onder meer uitgesloten de psychische of psychosomatische klachten die het gevolg zijn van een bedrijfssluiting, een beroepsgechil, het onderschatten van het werk dat de verzekerde moet verrichten, ongemakken die verband houden met de beroepstaak of met de collega's.

In 1994 is die wet aangevuld met een specifiek decreet waarin een omschrijving staat van de psychologische intimidatie: daaronder wordt verstaan herhaalde en laakbare of duidelijk negatieve handelingen die gericht zijn tegen werknemers en een kwetsend karakter hebben en kunnen leiden tot het uitsluiten van die werknemers op de werkvloer.

In Zweden ligt de nadruk op preventie en de wetgeving voorziet in alarmsystemen, namelijk als er aanwijzingen zijn dat een werknemer het slachtoffer is van intimidatie of op het punt staat het slachtoffer daarvan te worden. In dat geval moet de betrokkene « snel hulp krijgen » en moet de werkgever zo snel mogelijk maatregelen nemen. Dat gebeurt onder de controle van de arbeidsinspectie, die na een waarschuwing zware boeten kan opleggen. Het slachtoffer kan zijn werkgever ook voor het gerecht dagen om schadevergoeding te verkrijgen ...

Het fenomeen neemt de meeste diverse vormen aan — houdingen, plagerijen, uitoefenen van druk, beleddingen, doodzwijgen — een heel arsenaal van handelingen die op het eerste gezicht onbelangrijk lijken, maar die vanwege hun ongerechtvaardigde herhaling de menselijke waardigheid aantasten.

Men mag dit fenomeen niet banaliseren. Het slachtoffer kan uiteindelijk uiteenlopende ziektebeelden gaan vertonen. Uit angst om ontslagen te worden, zal een werknemer vaak gedurende lange tijd ellendige situaties blijven verdragen, wat tot zelfmoord kan leiden.

Deze verwerpelijke praktijk wordt door sommigen gebruikt als een perfide alternatief voor ontslag: door de werknemer te dwingen ontslag te nemen, omzeilt

en effet à l'employeur d'éviter le recours à une procédure de licenciement contraignante et parfois coûteuse.

Dans notre pays, en matière de harcèlement, on constate une faiblesse des moyens juridiques mis à notre disposition. Le seul article de loi auquel on puisse se référer est l'article 442bis du Code pénal (loi du 30 octobre 1998 — *Moniteur belge* du 17 décembre 1998). Celui-ci pourra être invoqué à l'égard d'un auteur de harcèlement au travail. Certes, il s'agit de droit pénal commun, et la règle ne permet guère d'incriminer que le harceleur direct, sans que la passivité de l'employeur puisse être mise en cause. Cette disposition peut s'avérer utile si les faits, qui trouvent leur source dans les relations du travail, se commettent hors de l'entreprise.

Cependant, puisque la violence nuit à la fonctionnalité du lieu de travail, les mesures visant à l'éliminer font partie intégrante de l'organisation d'une entreprise saine. C'est pourquoi, nous proposons de modifier la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en y insérant des dispositions visant à amener tous les employeurs à prévenir les cas de harcèlement moral dénoncés aujourd'hui par les victimes.

Afin de circonscrire le harcèlement moral au travail, nous retiendrons la définition de la proposition récemment déposée à l'Assemblée nationale française: «un harcèlement par la dégradation délibérée des conditions de travail».

L'accent est mis sur la prévention puisque l'employeur est amené à prendre toutes les mesures utiles pour prévenir le harcèlement moral au sein de son entreprise.

Dans ce cadre, toute personne justifiant d'un intérêt peut s'adresser au tribunal du travail afin de faire appliquer la loi. Particularité: si les faits allégués permettent de présumer l'existence de harcèlement moral, c'est l'employeur qui doit établir la preuve qu'il n'y a pas eu manquement à ces dispositions.

D'autre part, les dispositions pénales prévues par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont applicables en cas d'observation des obligations visant à prévenir le harcèlement moral.

Enfin, le règlement de travail doit contenir l'indication des mesures prises pour prévenir tout harcèlement moral.

Philippe MAHOUX.
Myriam VANLERBERGHE.

de werkgever de vaak dure en zware ontslagprocedure.

Ons land heeft weinig rechtsinstrumenten om intimidatie te bestrijden. De enige bruikbare wetsbepaling is artikel 442bis van het Strafwetboek (wet van 30 oktober 1998 — *Belgisch Staatsblad* van 17 december 1998). Dat artikel kan worden gebruikt tegen de dader van intimidatie op de werkvloer. Het gaat weliswaar om gemeen strafrecht en met dat artikel kan alleen de rechtstreekse dader worden aangepakt en niet de passief toekijkende werkgever. Deze bepaling kan nuttig zijn als de feiten, die hun oorsprong vinden in de arbeidsrelaties, buiten de onderneming worden gepleegd.

Omdat geweld een nefaste invloed heeft op het functioneren van de werknemers, moeten de maatregelen om het te bestrijden volwaardig deel uitmaken van de organisatie van een gezond bedrijf. Daarom moeten in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, bepalingen worden opgenomen die werkgevers ertoe moeten aanzetten gevallen van psychologische intimidatie te voorkomen.

Om het concept psychologische intimidatie op de werkvloer af te bakenen, nemen wij de definitie over uit het onlangs in de Franse Assemblée nationale ingediende voorstel: «intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden».

Het accent ligt op preventie: de werkgever moet alle nodige maatregelen nemen om psychologische intimidatie in zijn bedrijf te voorkomen.

Daarom kan eenieder die een belang kan aantonen een vordering instellen bij de arbeidsgerechten om de wet te doen toepassen. Bijzondere regeling: als de aangehaalde feiten een vermoeden van psychologische intimidatie doen rijzen, moet de werkgever bewijzen dat de wetsbepalingen zijn nageleefd.

Anderzijds zijn de strafbepalingen uit de wet van 4 augustus 1996 van toepassing wanneer de regels met betrekking tot het voorkomen van psychologische intimidatie niet zijn nageleefd.

Ten slotte dient het arbeidsreglement de maatregelen te vermelden ter voorkoming van psychologische intimidatie.

Commentaire des articles**Article 2**

L'article 4 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail autorise le Roi à imposer certaines mesures pour assurer le bien-être des travailleurs. Il indique dans quels domaines ces mesures peuvent être prises.

L'objet de l'article 2 est d'ajouter à la liste de ces champs d'action celui de la lutte contre le harcèlement, permettant ainsi au Roi d'imposer des mesures dans ce domaine.

Article 3

L'article 5 de la loi du 4 août 1996 prescrit à l'employeur de prendre les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en lui imposant des principes généraux de prévention.

L'objet du présent article est d'imposer comme principe général la lutte contre le harcèlement moral.

Article 4

La loi du 4 août 1996 prévoit un recours devant le tribunal du travail pour trancher tout différend relatif à son application et à celle de ses arrêtés d'exécution.

Cet article a pour objet de permettre au juge de se prononcer sur le respect des nouvelles dispositions introduites par la proposition. Il prévoit un déplacement de la charge de la preuve: si une personne établit des faits permettant de présumer qu'il y a harcèlement moral au sein de l'entreprise, c'est l'employeur qui doit prouver qu'il n'y a pas violation de la loi.

On reprend là un mécanisme prévu par la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale, en son article 19.

Article 5

Cet article vise à introduire une précision dans la loi de 1996 qui tient compte de l'introduction dans le Code pénal d'un délit de harcèlement en 1998 (article 442*bis*). On précise donc que les dispositions pénales sanctionnant l'inobservation de la loi de 1996 sont applicables sans préjudice de cette nouvelle disposition de portée générale.

Toelichting bij de artikelen**Artikel 2**

Artikel 4 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk machtigt de Koning maatregelen op te leggen die nodig zijn voor het welzijn van de werknemers. Het artikel geeft aan op welke terreinen die maatregelen genomen kunnen worden.

Artikel 2 vult de lijst van de actieterreinen aan met de strijd tegen psychologische intimidatie en machtigt dus de Koning op dit terrein maatregelen te nemen.

Artikel 3

Artikel 5 van de wet van 4 augustus 1996 verplicht de werkgever tot het nemen van de nodige maatregelen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen en legt hem algemene preventiebeginselen op.

Dit artikel voegt de strijd tegen psychologische intimidatie toe aan die algemene beginselen.

Artikel 4

De wet van 4 augustus 1996 bepaalt dat bij de arbeidsgerechten een vordering kan worden ingesteld tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

Dit artikel stelt de rechter in staat zich uit te spreken over de naleving van de nieuwe bepalingen die door het voorstel worden ingevoegd. Het voorziet in de omkering van de bewijslast. Indien iemand feiten aanvoert op grond waarvan vermoed kan worden dat er in de onderneming sprake is van psychologische intimidatie, moet de werkgever bewijzen dat de wet niet is overtreden.

Dit is een mechanisme dat wordt overgenomen uit artikel 19 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Artikel 5

Dit artikel brengt in de wet van 1996 een precisering aan die rekening houdt met de invoeging in het Strafwetboek in 1998 van het misdrijf «belaging» (artikel 442*bis*). Verduidelijkt wordt dus dat de strafbepalingen die gelden bij niet-naleving van de wet van 1996, van toepassing zijn onverminderd deze nieuwe bepaling met een algemene strekking.

Article 6

On prévoit ici que les employeurs qui doivent établir un règlement de travail en application de l'article 4 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail sont obligés de mentionner dans ce règlement les mesures prises par l'entreprise pour prévenir tout harcèlement moral. Il s'agit là du même mécanisme que celui imposé par l'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux du travail. Nous proposons d'ailleurs, à l'occasion, d'introduire l'obligation prévue par l'arrêté royal dans la loi.

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

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

Art. 2

L'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété comme suit :

« 8^o les mesures prises par l'entreprise pour prévenir tout harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail.

Il faut entendre par harcèlement moral, toute conduite abusive et répétée se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, qui portent atteinte, de manière intentionnelle, à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne, qui mettent en péril son emploi ou qui dégradent le climat de travail. »

Art. 3

L'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, de la même loi est complété comme suit :

« 1) prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir tout harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, tel que défini à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 8^o. »

Artikel 6

Dit artikel bepaalt dat de werkgevers die een arbeidsreglement moeten opstellen overeenkomstig artikel 4 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, verplicht zijn om in dat reglement alle maatregelen te vermelden die de onderneming genomen heeft om elke vorm van psychologische intimidatie te voorkomen. Het gaat hier om het voorschrift dat ook wordt opgelegd door het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk. Wij stellen overigens voor om de verplichting vervat in het koninklijk besluit in een wet op te nemen.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

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

Art. 2

Artikel 4, § 1, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt aangevuld als volgt :

« 8^o de maatregelen van de onderneming om elke vorm van psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden te voorkomen.

Onder psychologische intimidatie moet worden verstaan elke vorm van onrechtmatig en terugkerend gedrag dat zich onder meer uit door handelingen, woorden, daden, gebaren, eenzijdige geschriften, die de persoonlijkheid, de waardigheid of de mentale integriteit van een persoon opzettelijk schaden, zijn baan in gevaar brengen of de werksfeer verzieken. »

Art. 3

Artikel 5, § 1, tweede lid, van dezelfde wet wordt aangevuld als volgt :

« 1) alle noodzakelijke maatregelen nemen ter voorkoming van elke vorm van psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden, als bepaald in artikel 4, § 1, tweede lid, 8^o. »

Art. 4

Un article 79*bis*, rédigé comme suit, est inséré dans la même loi :

« Art. 79*bis*. — Toute personne qui justifie d'un intérêt peut introduire, auprès des tribunaux du travail une action tendant à faire appliquer l'article 5, § 1^{er}, alinéa 2, 1), de la présente loi.

Quand cette personne établit devant cette juridiction des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral par la dégradation délibérée des conditions de travail, tel que défini à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 8^o, la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu manquement à la disposition précitée appartient à la partie adverse.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux procédures pénales et ne fait pas obstacle à d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve. »

Art. 5

À l'article 81, alinéa 1, de la même loi, les termes « de la présente loi et de l'article 442*bis* du Code pénal, « sont insérés entre les termes « 87 » et « sont punis ».

Art. 6

L'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail est complété comme suit :

« 16^o les mesures arrêtées pour protéger les travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail;

17^o les mesures prises pour prévenir tout harcèlement moral au sein de l'entreprise. »

Philippe MAHOUX.
Myriam VANLERBERGHE.

Art. 4

In dezelfde wet wordt een artikel 79*bis* ingevoegd, luidende :

« Art. 79*bis*. — Eenieder die van een belang doet blijken, kan bij de arbeidsrechtbanken een vordering instellen om artikel 5, § 1, tweede lid, 1), van deze wet te doen toepassen.

Wanneer de betrokkene voor die rechtbank het bestaan van feiten aantoot op grond waarvan kan worden vermoed dat er sprake is van psychologische intimidatie door het opzettelijk verzieken van de arbeidsomstandigheden, als bepaald in artikel 4, § 1, tweede lid, 8^o, moet de tegenpartij bewijzen dat die bepaling niet werd geschonden.

Het vorige lid is niet van toepassing op de strafrechtspleging en staat de toepassing van andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast niet in de weg. »

Art. 5

In artikel 81, eerste lid, van dezelfde wet worden de woorden « van deze wet en van artikel 442*bis* van het Strafwetboek » ingevoegd tussen de woorden « 82 tot 87 » en de woorden « worden gestraft ».

Art. 6

Artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen wordt aangevuld als volgt :

« 16^o de maatregelen genomen ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk;

17^o de maatregelen genomen ter voorkoming van elke vorm van psychologische intimidatie in de onderneming. »