

BELGISCHE SENAAAT

 ZITTING 2001-2002

23 APRIL 2002

Wetsontwerp betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Evocatieprocedure

AMENDEMENTEN

 Nr. 1 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 3

Dit artikel vervangen als volgt :

«Art. 3. — Artikel 4, § 1, 3^o, tweede lid, van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 7 april 1999, wordt vervangen als volgt:

«3^o de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, inzonderheid de bescherming van de werknemers tegen stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; »

Verantwoording

Het begrip «Welzijn op het werk» omvat niet alleen bedrijfsveiligheid en -gezondheid maar impliceert eveneens zorg voor de

Zie:

Stukken van de Senaat:

2-1063 - 2001/2002:

Nr. 1: Ontwerp geëvoceerd door de Senaat.

SÉNAT DE BELGIQUE

 SESSION DE 2001-2002

23 AVRIL 2002

Projet de loi relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

Procédure d'évocation

AMENDEMENTS

 N° 1 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 3

Remplacer cet article par la disposition suivante :

«Art. 3. — L'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 3^o, de la même loi, modifié par la loi du 7 avril 1999, est remplacé par le texte suivant:

«3^o la charge psychosociale occasionnée par le travail, et en particulier à la protection des travailleurs contre le stress, la violence et le harcèlement moral et sexuel au travail; »

Justification

La notion de «bien-être au travail» ne se limite pas à la sécurité et à la santé au travail, mais implique que l'on soit attentif aux

Voir:

Documents du Sénat:

2-1063 - 2001/2002:

N° 1: Projet évoqué par le Sénat.

psychosociale aspecten op het werk, zoals uitdrukkelijk ingeschreven is in de zeven «sub»-domeinen van de wet op het welzijn.

Hieruit volgt automatisch dat de werkgever verplicht is een welzijnsbeleid te voeren rekening houdend met de specifieke psychosociale aspecten van de arbeid in de onderneming.

Door middel van een verdere uitwerking van het derde domein — psychosociale belasting veroorzaakt door het werk — kan de voorliggende materie — de problematiek van pesterijen — verankerd worden in de welzijnswet en hoeft er geen toevoeging met een 8° aan artikel 4 van de welzijnswet te gebeuren.

Zulks een toevoeging veroorzaakt, enerzijds, onduidelijkheid over wat het 3° van de welzijnswet omvat en, anderzijds, het de poort open tot toevoeging van andere specifieke punten, waardoor het opzet van de wet, namelijk een geïntegreerde multidisciplinaire benadering, verloren gaat.

Nr. 2 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 5

Paragraaf 1 van het voorgestelde artikel 32^{quater}, vervangen als volgt:

« § 1. De werkgever bepaalt de maatregelen die getroffen worden om de werknemers te beschermen tegen pesterijen 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 van deze wet. »

Verantwoording

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 geïntegreerde multidisciplinaire benadering.

Om de preventieve aanpak te realiseren volstaat het bijgevolg om in dit 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 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 interne en/of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en het comité.

Er is immers geen enkele reden om in de welzijnswet over pesterijen meer specifieke afwijkende bepalingen op te nemen inzake preventie. Integendeel, dit zou niet stroken met de basisfilosofie van de welzijnswet 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 inlassing in de bestaande besluiten over preventiebeleid en interne preventiediensten.

problèmes psychosociaux au travail, comme le prévoient expressément le sept «sous»-domaines de la loi sur le bien-être.

L'employeur est pas conséquent automatiquement tenu de mener une politique de bien-être qui tient compte des aspects psychosociaux spécifiques du travail dans l'entreprise.

Un élargissement du troisième domaine — charge psychosociale occasionnée par le travail — permet un ancrage du problème à l'examen — harcèlement moral — dans la loi sur le bien-être, sans nécessiter l'ajout d'un 8° à l'article 4 de cette même loi.

Un tel ajout ferait naître le doute sur le sens du 3° de la loi sur le bien-être, d'une part, et ouvrirait la porte à une addition d'autres points spécifiques, d'autre part, ce qui réduirait à néant la finalité de la loi, à savoir une approche multidisciplinaire intégrée.

N° 2 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 5

Remplacer le § 1^{er} de l'article 32^{quater} par la disposition suivante:

« § 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 de la présente loi. »

Justification

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 en outre la logique existante en matière d'approche intégrée et de multidisciplinarité.

Pour mettre en place une approche préventive, il suffit dès lors de se référer, dans ce chapitre spécifique concernant le harcèlement moral, aux dispositions générales du chapitre II de la loi sur le bien-être. Il en résulte que pour mener cette politique, 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 en concertation avec la ligne hiérarchique, le service interne et/ou externe de prévention et 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 en matière de prévention du 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 établie dans le chapitre II «Principes généraux» et le chapitre VI «Services de prévention et de protection» peut très bien 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.

Trouwens de maatregelen moeten niet alleen aangepast zijn aan de aard van de activiteiten en aan de grootte van de onderneming maar ook aan het geëvalueerde risico. Dit om duidelijk te maken dat voor een gelijkwaardig risico op pesterijen gelijkwaardige maatregelen moeten worden genomen.

Nr. 3 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 5

Het voorgestelde artikel 32sexies vervangen als volgt :

« Art. 32sexies. — § 1. De werkgever duidt, na advies van het comité, minstens een vertrouwenspersoon aan inzake pesterijen 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. »

Verantwoording

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 duiden voor pesterijen en er mag zeker geen verplichting worden opgelegd om extern te gaan, met uitzondering wanneer de onderneming geen twintig werknemers telt. Het aanduiden van een aparte nieuwe preventieadviseur druist in tegen de multidisciplinaire benadering zoals nagestreefd met de welzijnswet. 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 streefdoel moet minstens één preventieadviseur per werkgever blijven. Conform 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.

De persoon van 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 pesterijen. Het wetsvoorstel gaat aan deze essentie voorbij en ziet meer een bemiddelende en remediërende taak weggelegd voor de preventieadviseurs. Deze taak hoort eigenlijk thuis bij de vertrouwens-

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, et ce, pour qu'il soit clair qu'un risque équivalent de harcèlement moral doit entraîner la prise de mesures équivalentes.

N° 3 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 5

Remplacer l'article 32sexies proposé par la disposition suivante :

« Art. 32sexies. — § 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. »

Justification

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. La désignation d'un nouveau conseiller en prévention spécifique est contraire à l'approche multidisciplinaire préconisée par la loi relative au bien-être des travailleurs et est en contradiction avec le chapitre VI « Services de prévention et de protection » et avec les arrêtés royaux relatifs aux services internes et externes pour la prévention et la protection. Il y a un risque que chaque conseiller en prévention se retrouve enfermé dans sa spécialisation et que de ce fait, divers conseillers en prévention — chargés chacun d'une mission spécifique — travaillent au sein d'une seule entreprise, ce qui n'engendrerait que confusion et dispersion.

L'objectif doit demeurer au moins 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.

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 d'intimidation psychologique.

La mission essentielle des conseillers en prévention consiste à élaborer et 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

persoon 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 beklaagt over pesterijen 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 dit amendement 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.

Nr. 4 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 5

Het voorgestelde artikel 32septies vervangen als volgt :

« Art. 32septies. — Wanneer feiten van pesterijen op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, moet deze laatste de geschikte maatregelen nemen overeenkomstig dit hoofdstuk. »

Verantwoording

De neutrale positie van de vertrouwenspersoon mag niet in het gedrang worden gebracht. Deze 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.

Nr. 5 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 5

Het voorgestelde artikel 32octies doen vervallen.

Verantwoording

De welzijnswet en haar uitvoeringsbesluiten garanderen de opname van de voorziene maatregelen en de personen verantwoordelijk voor de uitvoering in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

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).

Le présent amendement 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).

N° 4 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 5

Remplacer l'article 32septies proposé par l'article suivant :

« Art. 32septies. — Lorsque des actes de harcèlement moral au travail sont portés à la connaissance de l'employeur, celui-ci doit prendre les mesures appropriées conformément aux dispositions du présent chapitre. »

Justification

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.

N° 5 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 5

Supprimer l'article 32octies proposé.

Justification

La loi sur le bien-être et ses arrêtés d'exécution garantissent que les mesures prévues et les personnes responsables de leur mise en œuvre figureront dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

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 dat deze maatregel haaks staat op de door de regering aangekondigde administratieve vereenvoudiging (naar schatting 60 miljoen exemplaren).

Nr. 6 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 5

Het voorgestelde artikel 32decies vervangen als volgt :

« Art. 32decies. — De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk kan voor het bevoegde rechtsorgaan 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 diegene die zich schuldig maakt aan pesterijen om hieraan, binnen een door hem vastgestelde termijn, een einde te maken. »

Verantwoording

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 deze veroorzaakt worden door personen vreemd aan de onderneming.

Nr. 7 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 5

Het eerste lid van het voorgestelde artikel 32undecies aanvullen 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. »

Verantwoording

Met dit amendement wordt de gedeelde bewijslast ingevoerd.

De omkering van de bewijslast is zeer ingrijpend en moet met omzichtigheid worden behandeld. De subjectiviteit van de voor-

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 par le gouvernement (approximativement 60 millions d'exemplaires).

N^o 6 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 5

Remplacer l'article 32decies proposé par l'article suivant :

« Art. 32decies. — 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. »

Justification

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.

N^o 7 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 5

Compléter l'alinéa 1^{er} de l'article 32undecies proposé, comme suit :

« 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. »

Justification

Le présent amendement 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 dans

liggende materie kan immers tot lichtzinnige beschuldigingen leiden, die elk sereen debat verhinderen en mogelijkwijze de integriteit van de (onrechtmatig) beschuldigde in het gedrang kunnen brengen.

Ook hier moet de geest van de welzijnswet, namelijk 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 wordt verdeeld tussen de werknemer en de werkgever.

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.

Nr. 8 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 5

Paragraaf 2 van het voorgestelde artikel 32 *tredecies* 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.

Deze bewijslast rust eveneens op de werkgever in geval 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. »

Verantwoording

Zie verantwoording bij het amendement van het voorgestelde artikel 32 *undecies*.

Bovendien moet worden aangestipt dat de beschermingsperiode zeer lang is omdat ze gekoppeld is aan de gerechtelijke procedures. Aangezien de procedures soms lang kunnen duren, verhoogt dit de rechtsonzekerheid in hoofde van de werkgever die toch een goed preventiebeleid voert.

Nr. 9 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 5

Paragrafen 3 en 4 van het voorgestelde artikel 32 *tredecies* doen vervallen.

la matière à l'examen 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.

N° 8 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 5

À l'article 32 *tredecies*, proposé, remplacer le § 2 par le texte suivant :

« § 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.

Cette 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. »

Justification

Voir la justification de l'amendement à l'article 32 *undecies* proposé.

En outre, il y a lieu de souligner que la période de protection est très longue, parce qu'elle est liée aux vicissitudes des procédures judiciaires, qui peuvent durer de nombreuses années. Il en résulte donc un accroissement sensible de l'insécurité juridique pour l'employeur qui mène pourtant une bonne politique de prévention en matière de harcèlement moral.

N° 9 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 5

À l'article 32 *tredecies*, proposé, supprimer les §§ 3 et 4.

Verantwoording

Een verplichte reïntegratie van de werknemer is 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.

Nr. 10 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 5

Paragraaf 7 van het voorgestelde artikel 32*tredecies* doen vervallen.

Verantwoording

De beschermingsmaatregel eveneens van toepassing maken op getuigen is een zeer verregaande maatregel die niet zal leiden 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 opportuïteitsredenen. 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 sluïmend 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.

Nr. 11 VAN MEVROUW DE SCHAMPHELAERE C.S.

Art. 8

Dit artikel doen vervallen.

Verantwoording

De welzijnswet garandeert de opname van de voorziene maatregelen en de personen verantwoordelijk voor de uitvoering ervan in het globaal preventieplan en het jaarlijks actieplan.

Aangezien de administratieve vereenvoudiging als een prioriteit wordt beschouwd zou het niet logisch zijn een aanpassing van het arbeidsreglement te verplichten waar het niet nodig is. Zulk een aanpassing betekent 60 miljoen exemplaren en verschaft geen meerwaarde.

Mia DE SCHAMPHELAERE.
Jan STEVERLYNCK.
Jacques D'HOOGHE.

Justification

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.

N° 10 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 5

Supprimer le § 7 de l'article 32*tredecies*, proposé.

Justification

Étendre l'application du régime de protection aux témoins est une mesure très radicale qui ne contribuera pas à améliorer la protection des travailleurs contre le harcèlement moral au travail. Une telle approche aura 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.

N° 11 DE MME DE SCHAMPHELAERE ET CONSORTS

Art. 8

Supprimer cet article.

Justification

La loi sur le bien-être garantit que les mesures prévues et les personnes responsables de leur mise en œuvre figureront dans le plan global de prévention et le plan d'action annuel.

Étant donné que la simplification administrative en général est considérée comme une priorité, il serait illogique de rendre obligatoire l'adaptation du règlement de travail lorsque ce n'est pas nécessaire. Une telle adaptation requiert 60 millions de copies et n'apporterait pas de valeur ajoutée.

Nr. 12 VAN DE HEER BARBEAUX

Art. 5

In het voorgestelde artikel 32ter, het 1^o vervangen als volgt :

« 1^o pesterijen op het werk: elke vorm van onrechtmatig, terugkerend en ongewenst gedrag dat zich onder meer uit door handelingen, woorden, daden, gebaren of geschriften, die verband houden met een discriminatiegrond of enige andere grond en die de waardigheid of de geestelijke integriteit van een persoon schaden, zijn baan in gevaar kunnen brengen of de werksfeer kunnen verzieken.

Alle functiebenamingen die gebruikt worden in dit hoofdstuk, zoals deze van preventieadviseur of vertrouwenspersoon hebben zowel op vrouwen als op mannen betrekking. »

Verantwoording

Aangezien de tenuitvoerlegging van deze wet in de praktijk afhangt van de sociale partners, de werkgevers en de werknemers in de ondernemingen, moet terzake de definitie gelden waarover de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad een akkoord hebben bereikt. Die definitie verwijst eveneens naar het ongewenste aspect van de handelingen en beperkt de interpretatie- en discussiemarge (wat is bijvoorbeeld de betekenis van « een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving »?).

Net als de in het wetsvoorstel opgenomen definitie is deze definitie gebaseerd op richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.

Nr. 13 VAN DE HEER BARBEAUX

Art. 5

In het voorgestelde artikel 32sexies, § 1, 2^o, de laatste volzin doen vervallen.

Verantwoording

Een arbeidsgeneesheer kan ook de aangewezen preventieadviseur zijn om het preventiebeleid uit te werken inzake pesterijen. Het pionierswerk dat veel arbeidsgeneesheren op het vlak van psychologische intimidatie hebben verricht, moet gevaloriseerd kunnen worden.

In erg kleine ondernemingen is de arbeidsgeneesheer trouwens vaak de enige vertrouwenspersoon die het personeel terdege kent. Het personeel mag de mogelijkheid niet ontnomen worden om contact te leggen met een externe persoon en deze persoon in vertrouwen te nemen wanneer er sprake is van pesterijen op het werk.

Natuurlijk wordt de arbeidsgeneesheer soms beschouwd als « de dokter van de werkgever ». Dat neemt niet weg dat het beroep van arts volgens iedereen gekenmerkt wordt door het grote respect voor de deontologische beginselen.

N^o 12 DE M. BARBEAUX

Art. 5

À l'article 32terproposé, remplacer le 1^o par ce qui suit :

« 1^o harcèlement moral au travail: toute forme de conduite abusive, répétée et indésirable qui se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes ou des écrits qui répondent à des motifs de discrimination ou à tout autre motif et qui portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique d'une personne, mettant en péril son emploi ou dégradant l'ambiance de travail.

Toutes les dénominations de fonctions qui sont utilisées dans le présent chapitre, telles que celle de conseiller en prévention ou de personne de confiance, concernent tant les femmes que les hommes. »

Justification

Étant donné que l'exécution de cette loi doit émaner en pratique des partenaires sociaux, des employeurs et des travailleurs au sein des entreprises, la définition qu'il y a lieu de retenir est celle adoptée par les partenaires sociaux au Conseil national du travail. Cette définition renvoie également au caractère indésirable des actes et réduit le champ d'interprétation et de discussion (que signifie par exemple un environnement intimidant, hostile, ...?).

Cette définition est, comme celle reprise dans la proposition de loi, basée sur la définition de la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique.

N^o 13 DE M. BARBEAUX

Art. 5

À l'article 32sexies, § 1^{er}, 2^o, proposé, supprimer la dernière phrase.

Justification

Un médecin du travail est également un conseiller en prévention très bien placé pour élaborer la politique de prévention du harcèlement moral. Le travail de pionnier accompli par de nombreux médecins du travail dans le domaine de l'intimidation psychologique doit pouvoir être valorisé.

En outre, dans les toutes petites entreprises, le médecin du travail est parfois la seule personne vraiment identifiable par le personnel. Il est important de ne pas priver le personnel d'une opportunité concrète d'établir un contact avec une personne externe et de s'ouvrir auprès d'elle, en confiance, d'une situation de harcèlement moral.

S'il est vrai que le médecin du travail est parfois perçu comme « le médecin du patron », il est également vrai que la profession de médecin est unanimement reconnue pour son respect pointu des principes déontologiques.

Nr. 14 VAN DE HEER **BARBEAUX**

Art. 5

Het 4^o van het voorgestelde artikel 32*duodecies* doen vervallen.

Verantwoording

De instellingen van openbaar nut en de VZW's die zich statutair tot taak hebben gesteld op te treden tegen feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, zouden op grond van deze bepaling in rechte mogen optreden. Zulks dreigt echter te leiden tot een enorme toename van de rechtsvorderingen. Dat is niet wenselijk. De conflicten kunnen doeltreffender worden opgelost door de sociale gesprekspartners in de ondernemingen.

Het gaat trouwens om een aangelegenheid waarover de representatieve werknemers- en werkgeversorganisaties het in het door de NAR ingediende advies eens zijn.

Nr. 15 VAN DE HEER **BARBEAUX**

Art. 5

Paragraaf 7 van het voorgestelde artikel 32*tredecies* doen vervallen.

Verantwoording

De beschermingsregeling eveneens van toepassing maken op getuigen is een zeer verregaande maatregel die niet zal leiden 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 opportuiniteitsredenen. 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* en *contra* het slachtoffer en/of *pro* en *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 getuigen kan veel beter geregeld worden via een gegarandeerde anonimiteit tijdens de behandeling van klachten door de vertrouwenspersoon.

N^o 14 DE M. **BARBEAUX**

Art. 5

À l'article 32*duodecies* proposé, supprimer le 4^o.

Justification

Le droit d'action reconnu aux établissements d'utilité publique et aux ASBL qui se sont donnés pour mission statutaire de poursuivre les faits de violence et de harcèlement moral et sexuel risque de conduire à la multiplication des actions judiciaires ce qui n'est pas souhaitable. Les conflits peuvent être plus efficacement résolus au sein des entreprises par les partenaires sociaux.

Il s'agit d'ailleurs d'un point sur lequel les organisations représentatives des travailleurs et celles des employeurs sont d'accord dans l'avis remis par le CNT.

N^o 15 DE M. **BARBEAUX**

Art. 5

Supprimer le § 7 de l'article 32*tredecies* proposé.

Justification

Rendre le régime en matière de protection également applicable aux témoins est une mesure extrême qui n'améliorera pas la protection des travailleurs contre le harcèlement moral au travail. Une telle approche ne fait qu'ouvrir la porte à un traitement à la légère de cette problématique pour des raisons d'opportunité. En outre, il ne s'agit pas seulement des témoins à l'appui de la plainte de la victime, mais de tous les témoins qui interviennent dans le litige, donc pour et contre la victime et/ou pour et contre le défendeur, ce qui mène à des situations impossibles pour l'employeur. Si, de surcroît, un conflit social latent est à la base d'un problème, nous pourrions en arriver à des situations où tous les travailleurs seraient protégés.

Il est de loin préférable de régler la protection des témoins en garantissant l'anonymat lors du traitement des plaintes par la personne de confiance.

Michel BARBEAUX.