

WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2014/202136]

28 FEBRUARI 2014. — Wet tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (1)

FILIP, Koning der Belgen,
Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

De Kamers hebben aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK 1. — *Algemene bepaling*

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2. — *Wijzigingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*

Art. 2. In 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 de bepaling onder 3^o, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, vervangen als volgt :

“3^o de psychosociale aspecten van het werk;”.

Art. 3. In artikel 6, tweede lid, 7^o, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de woorden “van de klachtenprocedure” vervangen door de woorden “van de procedures”.

Art. 4. In dezelfde wet wordt het opschrift van hoofdstuk *Vbis*, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, vervangen als volgt :

“Hoofdstuk *Vbis*. — Bijzondere bepalingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, waaronder stress, geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk”.

Art. 5. In hoofdstuk *Vbis* van dezelfde wet wordt het opschrift van afdeling 1 vervangen als volgt :

“Afdeling 1. — Algemeenheden”.

Art. 6. In hoofdstuk *Vbis*, afdeling 1, van dezelfde wet wordt een onderafdeling 1 ingevoegd, luidende :

“Onderafdeling 1. — Definitie van psychosociale risico's op het werk”.

Art. 7. In onderafdeling 1, ingevoegd bij artikel 6, wordt een artikel 32/1 ingevoegd, luidende :

“Art. 32/1. Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder psychosociale risico's op het werk: de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden.”.

Art. 8. In hoofdstuk *Vbis*, afdeling 1, van dezelfde wet wordt een onderafdeling 2 ingevoegd, luidende :

“Onderafdeling 2. — Preventiemaatregelen”.

Art. 9. In onderafdeling 2, ingevoegd bij artikel 8, wordt een artikel 32/2 ingevoegd, luidende :

“Art. 32/2. § 1. De werkgever identificeert de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk en hij bepaalt en evalueert de risico's ervan.

Hij houdt inzonderheid rekening met situaties die aanleiding kunnen geven tot stress op het werk, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2014/202136]

28 FEVRIER 2014. — Loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (1)

PHILIPPE, Roi des Belges,
A tous, présents et à venir, Salut.

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — *Disposition générale*

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE 2. — *Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*

Art. 2. Dans 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, le 3^o, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« 3^o les aspects psychosociaux du travail; ».

Art. 3. Dans l'article 6, alinéa 2, 7^o, de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, les mots « de la procédure de plainte » sont remplacés par les mots « des procédures ».

Art. 4. Dans la même loi, l'intitulé du chapitre *Vbis*, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par ce qui suit :

« Chapitre *Vbis*. — Dispositions spécifiques concernant la prévention des risques psychosociaux au travail dont le stress, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

Art. 5. Dans le chapitre *Vbis* de la même loi, l'intitulé de la section 1^{re} est remplacé par ce qui suit :

« Section 1^{re}. — Généralités ».

Art. 6. Dans le chapitre *Vbis*, section 1^{re}, de la même loi, il est inséré une sous-section 1^{re} intitulée :

« Sous-section 1^{re}. — Définition des risques psychosociaux au travail ».

Art. 7. Dans la sous-section 1^{re} insérée par l'article 6, il est inséré un article 32/1 rédigé comme suit :

« Art. 32/1. Pour l'application de la présente loi, on entend par risques psychosociaux au travail: la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger. ».

Art. 8. Dans le chapitre *Vbis*, section 1, de la même loi il est inséré une sous-section 2 intitulée :

« Sous-section 2. — Mesures de prévention ».

Art. 9. Dans la sous-section 2 insérée par l'article 8, il est inséré un article 32/2 rédigé comme suit :

« Art. 32/2. § 1^{er}. L'employeur identifie les situations qui peuvent mener à des risques psychosociaux au travail et il en détermine et évalue les risques.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress au travail, à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. De werkgever neemt, met toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 en voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de nodige preventie maatregelen om de situaties en handelingen die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk te voorkomen, om de schade te voorkomen of om deze te beperken.

De preventie maatregelen die minimaal toegepast worden op psychosociale risico's op het werk zijn deze bepaald bij artikel 32^{quater}, derde lid. Met uitzondering van de procedures worden zij vastgesteld na advies van het Comité.

In het kader van de maatregelen bedoeld in het tweede lid stelt de werkgever procedures vast die rechtstreeks toegankelijk zijn voor de werknemer die meent schade te ondervinden in de zin van artikel 32/1, en waardoor hij :

a) een informele psychosociale interventie kan vragen aan de vertrouwenspersoon of aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32^{sexies} die er in bestaat op een informele wijze te zoeken naar een oplossing door middel van gesprekken, een interventie bij een derde of een verzoening;

b) een formele psychosociale interventie kan vragen aan de preventieadviseur bedoeld in artikel 32^{sexies}, § 1, die er in bestaat aan de werkgever te vragen om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie van de verzoeker en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door deze preventieadviseur en die opgenomen zijn in een advies waarvan de inhoud wordt bepaald door de Koning.

Deze procedures worden vastgesteld, na akkoord van het Comité overeenkomstig artikel 32^{quater}, vierde tot zesde lid, en zijn, in voorkomend geval, in overeenstemming met collectieve arbeidsovereenkomsten die algemeen verbindend zijn verklaard bij koninklijk besluit.

Deze procedures doen geen afbreuk aan de mogelijkheid voor de werknemers om zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, een lid van de hiërarchische lijn, een lid van het Comité of de vakbondsafvaardiging met het oog op het bekomen van een interventie van deze personen.

§ 3. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32^{sexies}, § 1, weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie bedoeld in § 2, derde lid, b), wanneer de toestand die de werknemer beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt zoals gedefinieerd in artikel 32/1.

Wanneer een verzoek tot formele psychosociale interventie die geen betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen, brengt de preventieadviseur de werkgever hiervan, na overleg met de werknemer, op de hoogte opdat deze werkgever de nodige collectieve maatregelen zou treffen.

Bij de werkgevers waar er een Comité is opgericht of een vakbondsafvaardiging aanwezig is, treft de werkgever deze maatregelen na overleg in deze organen.

Indien de werkgever geen collectieve maatregelen treft binnen de termijn bepaald door de Koning of indien de werknemer meent dat deze niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie, onderzoekt de preventieadviseur het verzoek en verstrekt hij aan de werkgever het advies bedoeld in § 2, derde lid, b).

De bepalingen van het tweede tot vierde lid doen geen afbreuk aan de verplichting voor de preventieadviseur om aan de werkgever maatregelen, die een bewarend karakter kunnen hebben, voor te stellen die tot doel hebben de risico's die een individueel karakter vertonen te ondervangen met het oog op het beperken van schade aan de fysieke en psychische integriteit van de werknemer die het verzoek heeft ingediend.

§ 4. De werkgever neemt de geschikte preventie maatregelen om het gevaar dat voortvloeit uit een specifieke arbeidssituatie uit te schakelen en om de schade die hieruit voortvloeit te voorkomen of te beperken voor zover hij een impact heeft op het gevaar.

§ 5. De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventie maatregelen en de procedures vaststellen."

Art. 10. In hoofdstuk *Vbis* van dezelfde wet wordt een afdeling 2 ingevoegd die volgt op afdeling 1, vervangen bij artikel 5, luidende :

"Afdeling 2. — Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk".

§ 2. L'employeur prend, en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 et dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention nécessaires pour prévenir les situations et les actes qui peuvent mener aux risques psychosociaux au travail, pour prévenir les dommages ou pour les limiter.

Les mesures de prévention minimum appliquées aux risques psychosociaux au travail sont celles définies à l'article 32^{quater}, alinéa 3. Elles sont prises après avis du Comité, à l'exception des procédures.

Dans le cadre des mesures visées à l'alinéa 2 l'employeur met en place des procédures directement accessibles au travailleur qui estime subir un dommage au sens de l'article 32/1, lui permettant de demander :

a) une intervention psychosociale informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention visés à l'article 32^{sexies} qui consiste à rechercher une solution de manière informelle par le biais d'entretiens, d'une intervention auprès d'un tiers ou d'une conciliation;

b) une intervention psychosociale formelle au conseiller en prévention visé à l'article 32^{sexies}, § 1^{er}, qui consiste à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique du demandeur et aux propositions de mesures, faites par ce conseiller en prévention et reprises dans un avis dont le contenu est spécifié par le Roi.

Ces procédures sont établies après accord du Comité conformément à l'article 32^{quater}, alinéas 4 à 6, et sont, le cas échéant, conformes aux conventions collectives de travail rendues obligatoires par arrêté royal.

Ces procédures ne portent pas préjudice à la possibilité pour les travailleurs de s'adresser directement à l'employeur, à un membre de la ligne hiérarchique, à un membre du Comité ou à la délégation syndicale en vue d'obtenir une intervention de ces personnes.

§ 3. Le conseiller en prévention visé à l'article 32^{sexies}, § 1^{er}, refuse l'introduction d'une demande d'intervention psychosociale formelle visée au § 2, alinéa 3, b), lorsque la situation décrite par le travailleur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail tels que définis à l'article 32/1.

Lorsqu'une demande d'intervention psychosociale formelle qui ne concerne pas des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, le conseiller en prévention en informe l'employeur après concertation avec le travailleur afin que l'employeur prenne les mesures collectives nécessaires.

Chez les employeurs où sont présents un Comité ou une délégation syndicale, ces mesures collectives sont prises après concertation avec lesdits organes.

Lorsque l'employeur ne prend pas de mesures collectives dans le délai fixé par le Roi ou si le travailleur considère que ces mesures ne sont pas appropriées à sa situation individuelle, le conseiller en prévention examine la demande et transmet à l'employeur l'avis visé au § 2, alinéa 3, b).

Les dispositions des alinéas 2 à 4 ne portent pas préjudice à l'obligation pour le conseiller en prévention de proposer des mesures à l'employeur, qui peuvent avoir un caractère conservatoire, qui ont pour but de remédier aux risques qui présentent un caractère individuel dans le but de limiter les dommages à l'intégrité physique ou psychique du travailleur qui a introduit la demande.

§ 4. L'employeur prend les mesures de prévention appropriées pour éliminer le danger découlant d'une situation de travail spécifique ou pour prévenir ou limiter les dommages qui en découlent dans la mesure où il a un impact sur le danger.

§ 5. Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures. ».

Art. 10. Dans le chapitre *Vbis* de la même loi, une section 2 rédigée comme suit est insérée à la suite de la section 1^{re} remplacée par l'article 5 :

« Section 2. — Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ».

Art. 11. In hoofdstuk *Vbis*, afdeling 2, van dezelfde wet wordt een onderafdeling 1 ingevoegd, luidende :

“Algemene bepaling en definitie”.

Deze onderafdeling bevat de artikelen *32bis* en *32ter*.

Art. 12. In artikel *32bis*, derde lid van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 10 januari 2007, worden de woorden “dit hoofdstuk” vervangen door de woorden “deze afdeling”.

Art. 13. In artikel *32ter* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid, 1°, worden de woorden “dit hoofdstuk” vervangen door de woorden “deze afdeling”;

2° in het eerste lid, 2°, worden de woorden “dit hoofdstuk” vervangen door de woorden “deze afdeling”;

3° in het eerste lid, 2°, worden de woorden “meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen” vervangen door de woorden “een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen”;

4° in het eerste lid, 2°, worden de woorden “godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming” vervangen door de woorden “leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie”;

5° in het derde lid worden de woorden “pesterijen verband houden met” vervangen door de woorden “pesterijen of het geweld op het werk verband houden met”;

6° in het derde lid wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt :

“3° de Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.”.

Art. 14. In hoofdstuk *Vbis* van dezelfde wet worden de woorden “Afdeling 2. Preventiemaatregelen” vervangen door de woorden “Onderafdeling 2. Bijzondere preventiemaatregelen”.

Art. 15. In artikel *32quater* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in § 1, eerste lid, worden de woorden “ § 1.” opgeheven;

2° in § 1, derde lid, 2°, *b)*, worden de woorden “en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesteringen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;” vervangen door de woorden “bedoeld in artikel *32sexies*, § 1 en de vertrouwenspersoon;”;

3° in § 1, derde lid, 3° worden de woorden “die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk” opgeheven;

4° paragraaf 2 wordt opgeheven.

Art. 16. In artikel *32sexies* van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in paragraaf 1 wordt tussen het tweede en het derde lid een lid ingevoegd, luidende :

“De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen de functie van gespecialiseerd preventieadviseur niet uitoefenen.”;

2° in paragraaf 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) het tweede lid wordt vervangen als volgt :

“Hij verwijdert hen uit hun functie :

1° hetzij op eigen initiatief en na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité;

2° hetzij op vraag van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité en met zijn akkoord.”;

b) in het vierde lid, worden de woorden “de vertrouwenspersoon” vervangen door de woorden “ten minste een van de vertrouwenspersonen”;

Art. 11. Dans le chapitre *Vbis*, section 2, de la même loi, il est inséré une sous-section 1^{re} intitulée :

« Disposition générale et définition ».

Cette sous-section contient les articles *32bis* et *32ter*.

Art. 12. Dans l'article *32bis*, alinéa 3, de la même loi, remplacé par la loi du 10 janvier 2007, les mots « le présent chapitre » sont remplacés par les mots « la présente section ».

Art. 13. Dans l'article *32ter* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, 1°, les mots « le présent chapitre » sont remplacés par les mots « la présente section »;

2° dans l'alinéa 1^{er}, 2°, les mots « le présent chapitre » sont remplacés par les mots « la présente section »;

3° dans l'alinéa 1^{er}, 2°, les mots « plusieurs conduites abusives » sont remplacés par les mots « ensemble abusif de plusieurs conduites »;

4° dans l'alinéa 1^{er}, 2°, les mots « la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique » sont remplacés par les mots « l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre »;

5° dans l'alinéa 3, les mots « harcèlement est lié » sont remplacés par les mots « harcèlement ou la violence au travail sont liés »;

6° dans l'alinéa 3, le 3° est remplacé par ce qui suit :

« 3° la Directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail. ».

Art. 14. Dans le chapitre *Vbis* de la même loi, les mots « Section 2. Mesures de prévention » sont remplacés par les mots « Sous-section 2. Mesures de prévention spécifiques ».

Art. 15. Dans l'article *32quater* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le § 1^{er}, alinéa 1, les mots « § 1^{er}. » sont abrogés;

2° dans le § 1^{er}, alinéa 3, 2°, *b)*, les mots « et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail; » sont remplacés par les mots « visé à l'article *32sexies*, § 1^{er} et à la personne de confiance; »;

3° dans le § 1^{er}, alinéa 3, 3°, les mots « , qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail » sont abrogés;

4° le paragraphe 2 est abrogé.

Art. 16. A l'article *32sexies* de la même loi, remplacé par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le paragraphe 1^{er}, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 2 et 3 :

“Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent pas exercer la fonction de conseiller en prévention spécialisé.”;

2° dans le paragraphe 2, les modifications suivantes sont apportées :

a) l'alinéa 2 est remplacé par ce qui suit :

« Il les écarte de leur fonction :

1° soit à son initiative, après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité;

2° soit à la demande de tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité et avec son accord. »;

b) dans l'alinéa 4, les mots « la personne de confiance » sont remplacés par les mots « au moins une des personnes de confiance »;

c) tussen het zesde en het zevende lid worden twee leden ingevoegd, luidende :

“De vertrouwenspersoon die deel uitmaakt van het personeel van de onderneming waar hij zijn functie uitoefent kan noch werkgevers- noch personeelsafgevaardigde zijn in de ondernemingsraad of in het Comité voor preventie en bescherming op het werk van die onderneming, noch deel uitmaken van de vakbondsafvaardiging.

De personen die deel uitmaken van het leidinggevend personeel mogen evenmin de functie van vertrouwenspersoon uitoefenen.”;

3° er wordt een paragraaf 2/1 ingevoegd, luidende :

“§ 2/1. Indien alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité hierom verzoeken, is de werkgever verplicht een vertrouwenspersoon aan te duiden overeenkomstig de voorwaarden en de procedure bepaald bij § 2.”;

4° er wordt een paragraaf 2/2 ingevoegd, luidende :

“§ 2/2. De opdrachten van de vertrouwenspersoon kunnen eveneens uitgeoefend worden onder dezelfde voorwaarden als deze bedoeld in § 2, vierde tot negende lid door :

1° de preventieadviseur vermeld in § 1;

2° de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 33, § 1, tweede lid onder de voorwaarden bepaald door de Koning, behalve in de ondernemingen met minder dan 20 werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever, en behalve in geval de betrokkene zelf of het Comité hiermee niet akkoord gaat.”.

5° er wordt een paragraaf 2/3 ingevoegd, luidende :

“§ 2/3. Voor de toepassing van deze bepaling, wordt verstaan onder leidinggevend personeel : de personen belast met het dagelijks bestuur van de onderneming of instelling die gemachtigd zijn om de werkgever te vertegenwoordigen en te verbinden, alsmede de personeelsleden, onmiddellijk ondergeschikt aan die personen, wanneer zij eveneens opdrachten van dagelijks bestuur vervullen.”.

Art. 17. Artikel 32septies van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt :

“Art. 32septies. § 1. Wanneer er feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ter kennis worden gebracht van de werkgever, treft deze geschikte maatregelen, overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Wanneer de ernst van de feiten het vereist, treft de werkgever de nodige bewarende maatregelen.

Indien de werknemer gebruik gemaakt van de procedure bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b, treft de werkgever deze bewarende maatregelen, in voorkomend geval, op basis van de voorstellen van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, meegedeeld in uitvoering van artikel 32quinquiesdecies, tweede lid, 3°, c, vooraleer deze laatste het advies bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, b heeft verstrekt.

§ 2. De preventieadviseur psychosociale aspecten is ertoe gehouden een beroep te doen op de met het toezicht belaste ambtenaar :

1° wanneer de werkgever de nodige bewarende maatregelen bedoeld in § 1 niet treft;

2° wanneer hij, nadat hij zijn advies heeft verstrekt, vaststelt dat de werkgever geen maatregelen of geen geschikte maatregelen heeft getroffen en dat :

a) hetzij er een ernstig en onmiddellijk gevaar voor de werknemer bestaat;

b) hetzij de aangeklaagde de werkgever is of deel uitmaakt van het leidinggevend personeel zoals gedefinieerd in artikel 32sexies, § 2/3.”.

Art. 18. Artikel 32octies van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt opgeheven.

Art. 19. In hoofdstuk Vbis van dezelfde wet worden de woorden “Afdeling 3” vervangen door de woorden “Onderafdeling 3”.

Art. 20. In artikel 32nonies van dezelfde wet wordt het eerste lid, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, vervangen als volgt :

“De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32/2, § 5, zich richten tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32sexies om hen een informele psychosociale interventie te vragen of zich richten tot de preventieadviseur bedoeld in artikel 32sexies, § 1, om hem een formele psychosociale interventie te vragen voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.”.

c) deux alinéas rédigés comme suit sont insérés entre l’alinéa 6 et l’alinéa 7 :

« La personne de confiance qui fait partie du personnel de l’entreprise dans laquelle elle exerce sa fonction ne peut être ni délégué de l’employeur, ni délégué du personnel dans le conseil d’entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail, ni faire partie de la délégation syndicale.

Les personnes qui font partie du personnel de direction ne peuvent également pas exercer la fonction de personne de confiance. »;

3° il est inséré un paragraphe 2/1 rédigé comme suit :

« § 2/1. Lorsque tous les membres représentant les travailleurs au sein du Comité en font la demande, l’employeur est obligé de désigner une personne de confiance conformément aux conditions et à la procédure visées au § 2. »;

4° il est inséré un paragraphe 2/2 rédigé comme suit :

« § 2/2. Les missions de la personne de confiance peuvent également être exercées sous les mêmes conditions que celles mentionnées au § 2, alinéa 4 à 9, par :

1° le conseiller en prévention visé au § 1^{er};

2° le conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l’article 33, § 1^{er}, alinéa 2 dans les conditions déterminées par le Roi, sauf dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l’employeur remplit la fonction de conseiller en prévention et sauf en cas de désaccord de l’intéressé lui-même ou du Comité. ».

5° Il est inséré un paragraphe 2/3 rédigé comme suit :

« § 2/3. Pour l’application de la présente disposition, on entend par personnel de direction : les personnes chargées de la gestion journalière de l’entreprise ou de l’institution qui ont pouvoir de représenter et d’engager l’employeur, ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes, lorsqu’ils remplissent également des missions de gestion journalière.”.

Art. 17. L’article 32septies de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 32septies. § 1^{er}. Lorsque des actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail sont portés à la connaissance de l’employeur, celui-ci prend les mesures appropriées, conformément aux dispositions du présent chapitre.

Lorsque la gravité des faits l’exige, l’employeur prend les mesures conservatoires nécessaires.

Si le travailleur a utilisé la procédure visée à l’article 32/2, § 2, alinéa 3, b, l’employeur prend ces mesures conservatoires, le cas échéant, sur la base des propositions faites par le conseiller en prévention visé à l’article 32sexies, § 1^{er}, communiquées en application de l’article 32quinquiesdecies, alinéa 2, 3°, c, avant que ce dernier lui remette l’avis visé à l’article 32/2, § 2, alinéa 3, b.

§ 2. Le conseiller en prévention est tenu de saisir le fonctionnaire chargé de la surveillance :

1° lorsque l’employeur ne prend pas les mesures conservatoires nécessaires visées au § 1^{er};

2° lorsqu’il constate, après avoir remis son avis, que l’employeur n’a pas pris de mesures ou n’a pas pris de mesures appropriées et que :

a) soit il existe un danger grave et immédiat pour le travailleur;

b) soit la personne mise en cause est l’employeur ou fait partie du personnel de direction tel que défini à l’article 32sexies, § 2/3. ».

Art. 18. L’article 32octies de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est abrogé.

Art. 19. Dans le chapitre Vbis de la même loi, les mots « Section 3 » sont remplacés par les mots « Sous-section 3 ».

Art. 20. Dans l’article 32nonies de la même loi, l’alinéa 1^{er}, modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Le travailleur qui considère être l’objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut, aux conditions et selon les modalités fixées en application de l’article 32/2, § 5, s’adresser au conseiller en prévention ou à la personne de confiance visés à l’article 32sexies pour leur demander une intervention psychosociale informelle ou s’adresser au conseiller en prévention visé à l’article 32sexies, § 1^{er}, pour lui demander une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. ».

Art. 21. In artikel 32*tredecies* van dezelfde wet, gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

“§ 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemers bedoeld in § 1/1 beëindigen noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemers na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever, tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen, ten opzichte van dezelfde werknemers, geen nadelige maatregel treffen die verband houdt met het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, met de klacht, met het instellen van een rechtsvordering of met het afleggen van een getuigenverklaring. De maatregel die getroffen wordt in het kader van de verplichting van artikel 32*septies* en die een proportioneel en redelijk karakter heeft, wordt niet beschouwd als een nadelige maatregel.”;

2° er wordt een paragraaf 1/1 ingevoegd, luidende :

“ § 1/1. Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1 :

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de geldende procedures, een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, waarbij hij de tussenkomst van deze ambtenaar verzoekt om één van de volgende redenen :

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, bij het openbaar ministerie of bij de onderzoeksrechter, waarbij hij hun tussenkomst verzoekt om één van de volgende redenen :

a) de werkgever heeft geen preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk aangeduid;

b) de werkgever heeft niet voorzien in procedures die in overeenstemming zijn met afdeling 2 van dit hoofdstuk;

c) volgens de werknemer heeft het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk er niet toe geleid dat een einde werd gesteld aan de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

d) volgens de werknemer werden de procedures van afdeling 2 van dit hoofdstuk niet wettig toegepast;

e) de interne procedure is niet geschikt, gelet op de ernst van de feiten waarvan hij het voorwerp is geweest;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld met het oog op het doen naleven van de bepalingen van afdeling 2 van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, of doordat hij optreedt als getuige in rechte.”;

3° paragraaf 2 wordt vervangen als volgt :

“ § 2. De bewijslast van de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging berust bij de werkgever, wanneer de arbeidsverhouding werd beëindigd of de maatregelen werden getroffen binnen twaalf maanden volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring.

Art. 21. Dans l'article 32*tredecies* de la même loi, modifié par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail des travailleurs visés au § 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ces mêmes travailleurs, sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage.

En outre, pendant l'existence des relations de travail, l'employeur ne peut, vis-à-vis de ces mêmes travailleurs, prendre une mesure préjudiciable qui est liée à la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage. La mesure prise dans le cadre de l'obligation de l'article 32*septies* qui présente un caractère proportionnel et raisonnable ne constitue pas une mesure préjudiciable. »;

2° il est inséré un paragraphe 1^{er}/1 rédigé comme suit :

« § 1^{er}/1. Bénéficient de la protection du paragraphe 1^{er} :

1° le travailleur qui a introduit une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80 dans laquelle il demande l'intervention du fonctionnaire pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, du ministère public ou du juge d'instruction, dans laquelle il demande leur intervention pour une des raisons suivantes :

a) l'employeur n'a pas désigné de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail;

b) l'employeur n'a pas mis en place des procédures conformes à la section 2 du présent chapitre;

c) la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail n'a pas, selon le travailleur, abouti à mettre fin aux faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

d) les procédures visées à la section 2 du présent chapitre n'ont pas, selon le travailleur, été appliquées légalement;

e) la procédure interne n'est pas appropriée, vu la gravité des faits dont il a été l'objet;

4° le travailleur qui intente ou pour lequel est intentée une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la section 2 du présent chapitre;

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice. »;

3° le paragraphe 2 est remplacé par ce qui suit :

« § 2. La charge de la preuve des motifs et des justifications visés au § 1^{er} incombe à l'employeur lorsque la rupture de la relation de travail ou les mesures interviennent dans les douze mois qui suivent le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage.

Deze bewijslast berust eveneens bij de werkgever wanneer deze beëindiging plaatsvond of deze maatregel werd getroffen nadat een rechtsvordering werd ingesteld, en dit tot drie maanden na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis.”;

4° in de paragrafen 3 en 4 worden de woorden “voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven” telkens vervangen door de woorden “voor de beëindiging of de wijziging”;

5° in § 4, eerste lid, 2°, worden de woorden “de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden” vervangen door de woorden “de door de werkgever getroffen maatregel”;

6° in § 6 wordt het eerste lid vervangen als volgt :

“Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, stelt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat het verzoek in ontvangst werd genomen, op voorwaarde dat dit verzoek werd aanvaard, of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.”;

7° in paragraaf 6 wordt tussen het eerste en het tweede lid een lid ingevoegd, luidende:

“De Koning stelt de voorwaarden en nadere regels vast betreffende de inontvangstneming van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.”;

8° in paragraaf 6, derde lid, dat het vierde lid wordt, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de woorden “in het eerste en tweede lid” worden vervangen door de woorden “in het eerste en derde lid”;

b) de woorden “werd ingediend.” worden vervangen door de woorden “, die voldoet aan de voorschriften van § 1/1, 2° en 3°, in ontvangst wordt genomen door de bestemming.”;

9° paragraaf 6 wordt aangevuld met een lid, luidende :

“Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32*duodecies*, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, geniet de werknemer de bescherming vanaf het ogenblik van de betekening van de dagvaarding of vanaf het ogenblik van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie. Het komt de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij de bescherming geniet.”.

Art. 22. In hoofdstuk *Vbis* van dezelfde wet worden de woorden “Afdeling 4. Informatie en toegang tot documenten” vervangen door de woorden “Afdeling 3. Mededeling van informatie en toegang tot documenten”.

Art. 23. Artikel 32*quaterdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt :

“Art. 32*quaterdecies*. De werknemer die een formele psychosociale interventie verzoekt, ontvangt een kopie van zijn verzoek.

In het kader van een formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.”.

Art. 24. Artikel 32*quinquiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt :

“Art. 32*quinquiesdecies*. De preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, en de vertrouwenspersonen zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting gelden de volgende bepalingen :

1° in het kader van een informele psychosociale interventie delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die eraan deelnemen de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze interventie;

2° in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie :

a) deelt de preventieadviseur, van zodra het verzoek werd aanvaard, de identiteit van de verzoeker mee aan de werkgever, behalve in het kader van de informatie bedoeld in artikel 32/2, § 3, tweede lid;

Cette charge incombe également à l'employeur lorsque cette rupture ou cette mesure sont intervenus après qu'une action en justice a été intentée et ce, jusqu'à trois mois après que le jugement soit coulé en force de chose jugée. »;

4° dans les paragraphes 3 et 4, les mots « avant les faits qui ont motivé la plainte » sont chaque fois remplacés par « avant la rupture ou la modification »;

5° dans le § 4, alinéa 1^{er}, 2°, les mots « la modification unilatérale des conditions de travail » sont remplacés par les mots « la mesure prise par l'employeur »;

6° dans le § 6, l'alinéa 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« Lorsqu'une procédure est entamée sur la base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1^{er}, informe l'employeur, dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la demande est réceptionnée à la condition qu'elle ait été acceptée ou à partir du moment où le témoignage est déposé. »;

7° dans le paragraphe 6, un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1 et 2 :

« Le Roi précise les modalités de réception de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail. »;

8° dans le paragraphe 6, alinéa 3, qui devient l'alinéa 4, les modifications suivantes sont apportées :

a) les mots « aux alinéas 1^{er} et 2 » sont remplacés par les mots « aux alinéas 1^{er} et 3 »;

b) les mots « est introduite. » sont remplacés par les mots « , répondant au prescrit du § 1^{er}/1, 2° et 3°, est réceptionnée par son destinataire. »;

9° le paragraphe 6 est complété par un alinéa rédigé comme suit :

« Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32*duodecies*, alinéa 1^{er}, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, le travailleur bénéficie de la protection à partir de la signification de la citation ou du dépôt de la requête au greffe. Il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie de la protection. ».

Art. 22. Dans le chapitre *Vbis* de la même loi, les mots « Section 4. Information et accès aux documents » sont remplacés par les mots « Section 3. Communication d'informations et accès aux documents ».

Art. 23. L'article 32*quaterdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 32*quaterdecies*. Le travailleur qui demande une intervention psychosociale formelle, reçoit une copie de sa demande.

Dans le cadre d'une intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations. ».

Art. 24. L'article 32*quinquiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 32*quinquiesdecies*. Le conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1^{er}, et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

Par dérogation à cette obligation, les dispositions suivantes s'appliquent :

1° dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle, le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement de l'intervention aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur :

a) le conseiller en prévention communique l'identité du demandeur à l'employeur dès lors que la demande est acceptée, sauf dans le cadre de l'information visée à l'article 32/2, § 3, alinéa 2;

b) informeert de preventieadviseur, met toepassing van artikel 32/2, § 3, tweede lid, schriftelijk de werkgever over de risico's met een collectief karakter die voortvloeien uit het verzoek en, in voorkomend geval verstrekt hij in toepassing van artikel 32/2, § 3, vijfde lid, schriftelijk aan de werkgever de voorstellen voor individuele maatregelen;

c) overhandigt de preventieadviseur een schriftelijk advies dat handelt over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van het verzoek en waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning, aan de werkgever en aan de vertrouwenspersoon wanneer hij op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen;

d) verstrekt de preventieadviseur schriftelijk aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie en die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoordings, waarbij deze laatste moet toelaten de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden;

e) verstrekt de preventieadviseur die deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, op schriftelijke wijze, aan de preventieadviseur van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, de voorstellen van preventiemaatregelen die betrekking hebben op de specifieke arbeidssituatie, de voorstellen die tot doel hebben elke herhaling van de feiten in andere arbeidssituaties te voorkomen die vervat zijn in het advies bedoeld in punt c) evenals hun verantwoordings, waarbij deze laatste hem moet toelaten zijn coördinatieopdrachten uit te voeren;

3° onverminderd de bepaling van 2° verstrekt de preventieadviseur in het kader van het onderzoek van het verzoek van een werknemer tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, de volgende inlichtingen :

a) hij deelt aan de werkgever de identiteit mee van de getuigen bedoeld in artikel 32*tredecies*, § 1/1, 5°;

b) hij deelt aan de aangeklaagde de feiten mee die hem ten laste worden gelegd;

c) hij deelt aan de werkgever voorstellen voor bewarende maatregelen mee vóór de overhandiging van het advies bedoeld in 2°, c, indien de ernst van de feiten het vereist;

d) hij verstrekt aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend evenals een kopie van het verzoek tot interventie van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32*septies*;

e) hij deelt aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen het advies mee bedoeld in 2°, c), evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven;

4° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar;

5° de preventieadviseur houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht;

6° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon kunnen met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer de informatie uitwisselen die naar hun mening noodzakelijk is opdat geschikte maatregelen zouden kunnen genomen worden ten aanzien van de werknemer die meent schade ten gevolge van psychosociale risico's op het werk te ondervinden, op voorwaarde dat de werknemer schriftelijk heeft toegestemd met deze uitwisseling;

7° de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon wisselen met elkaar de informatie uit die nodig is voor het vervullen van hun opdrachten.”.

b) le conseiller en prévention informe par écrit l'employeur des risques qui présentent un caractère collectif découlant de la demande en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 2, et, le cas échéant, transmet par écrit à l'employeur des propositions de mesures individuelles en application de l'article 32/2, § 3, alinéa 5;

c) le conseiller en prévention transmet un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la demande, et dont le contenu est fixé par le Roi, à l'employeur et à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une intervention psychosociale informelle;

d) le conseiller en prévention transmet par écrit au demandeur et à l'autre personne directement impliquée les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique contenues dans l'avis visé au point c) et leurs justifications, ces dernières devant permettre de faciliter la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure;

e) le conseiller en prévention qui fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail transmet par écrit au conseiller en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention portant sur la situation de travail spécifique et les propositions visant à prévenir toute répétition des faits dans d'autres situations de travail, contenues dans l'avis visé au point c), et leurs justifications, ces dernières devant lui permettre d'exercer ses missions de coordination;

3° sans préjudice de l'application du point 2°, le conseiller en prévention fournit, dans le cadre de l'examen de la demande d'intervention psychosociale formelle d'un travailleur pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, les informations suivantes :

a) il communique à l'employeur l'identité des témoins visés à l'article 32*tredecies*, § 1^{er}/1, 5°;

b) il communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

c) il transmet des propositions de mesures conservatoires à l'employeur avant la remise de son avis visé au point 2°, c, si la gravité des faits le requiert;

d) il fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite de même que la copie de la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32*septies*;

e) il communique au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, l'avis visé au point 2°, c), lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit sur cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur;

4° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration;

6° le conseiller en prévention et la personne de confiance peuvent échanger les informations qu'ils estiment nécessaires avec le conseiller en prévention-médecin du travail pour que des mesures appropriées puissent être prises vis-à-vis d'un travailleur qui estime subir un dommage découlant de risques psychosociaux au travail à condition que le travailleur ait donné son consentement par écrit à cet échange;

7° le conseiller en prévention et la personne de confiance échangent entre eux les informations qui sont nécessaires à l'accomplissement de leurs missions. ».

Art. 25. Artikel 32*sexiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt :

“Art. 32*sexiesdecies*. De werkgever bezorgt uitsluitend aan de volgende personen een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, c) :

1° de werknemer ten aanzien van wie de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen;

2° de persoon die een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk heeft ingediend of de in dit verzoek vermelde aangeklaagde, in de hypothese dat zij overwegen een rechtsvordering in te stellen.

Indien de werkgever het noodzakelijk acht met het oog op de toepassing van de preventie maatregelen, bezorgt hij aan de leden van de hiërarchische lijn van de verzoeker, de elementen van het advies die noodzakelijk zijn om deze doelstelling te bereiken.

De wetgeving betreffende de openbaarheid van bestuur is niet van toepassing :

1° op het in het eerste lid bedoelde afschrift van het advies van de preventieadviseur ten aanzien van de werkgever die een administratieve overheid is in de zin van deze wetgeving;

2° op de documenten van het individueel dossier van het verzoek die in het bezit zijn van de met het toezicht belaste ambtenaar.”.

Art. 26. In artikel 32*septiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de Nederlandstalige tekst worden de woorden “De betrokken persoon heeft,” opgeheven en worden de woorden “heeft de betrokken persoon” ingevoegd tussen de woorden “persoonsgegevens,” en de woorden “geen toegang”;

2° in de bepaling onder 1° worden de woorden “buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht” vervangen door de woorden “in het kader van een informele psychosociale interventie”;

3° de bepaling onder 2° wordt vervangen als volgt :

“2° het verzoek tot formele psychosociale interventie, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quaterdecies*, eerste lid, en artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 3°, b)”;

4° in de bepaling onder 3° worden de woorden “de met redenen omklede klacht” vervangen door de woorden “het verzoek tot formele psychosociale interventie”;

5° de bepaling onder 4° wordt vervangen als volgt :

“4° het advies van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, c), d), e), en artikel 32*sexiesdecies*”;

6° het woord “preventieadviseur” wordt vervangen door de woorden “preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1°”.

Art. 27. In artikel 32*octiesdecies*, tweede lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007, worden de woorden “die werden vastgesteld naar aanleiding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk” vervangen door de woorden “die voortvloeien uit de toepassing van dit hoofdstuk”.

Art. 28. In dezelfde wet wordt een artikel 32*noniesdecies* ingevoegd, luidende :

“Art. 32*noniesdecies*. In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen :

1° de coördinaten van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, of van de dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor deze preventieadviseur zijn opdrachten uitvoert en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

2° de procedures bedoeld in artikel 32/2, § 2, derde lid, en 32*quater*, derde lid, 2°.”.

Art. 29. In dezelfde wet wordt een artikel 32*vicies* ingevoegd, luidende :

“Art. 32*vicies*. De met het toezicht belaste ambtenaar houdt het individueel dossier van het verzoek, met inbegrip van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die in het kader van een formele psychosociale interventie werden gehoord door de preventieadviseur, ter beschikking van het openbaar ministerie, voor zover deze personen in hun verklaring schriftelijk hebben toegestemd met deze overdracht.”.

Art. 25. L'article 32*sexiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 32*sexiesdecies*. L'employeur remet une copie de l'avis visé à l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, c), uniquement aux personnes suivantes :

1° au travailleur vis-à-vis duquel il envisage de prendre des mesures en application du présent chapitre, qui peuvent modifier ses conditions de travail;

2° à la personne qui a introduit la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ou à la personne mise en cause dans cette demande, dans l'hypothèse où elles envisagent d'agir en justice.

S'il l'estime nécessaire en vue de l'application des mesures de prévention, il remet aux membres de la ligne hiérarchique du demandeur les éléments de l'avis nécessaires pour atteindre cet objectif.

La législation relative à la publicité des actes administratifs n'est pas d'application :

1° à la copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'alinéa 1^{er} vis-à-vis de l'employeur qui est une autorité administrative au sens de cette législation;

2° aux documents du dossier individuel de demande qui sont en possession du fonctionnaire chargé de la surveillance. ».

Art. 26. A l'article 32*septiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le texte néerlandophone les mots « De betrokken persoon heeft, » sont abrogés et les mots « heeft de betrokken persoon » sont insérés entre les mots « persoonsgegevens, » et les mots « geen toegang »;

2° au 1°, les mots « en dehors de l'examen d'une plainte motivée » sont remplacés par les mots « dans le cadre de l'intervention psychosociale informelle »;

3° le 2° est remplacé par ce qui suit :

« 2° la demande d'intervention psychosociale formelle, sous réserve de l'application de l'article 32*quaterdecies*, alinéa 1^{er}, et de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 3°, b) »;

4° au 3°, les mots « la plainte motivée » sont remplacés par les mots « la demande d'intervention psychosociale formelle »;

5° le 4° est remplacé par ce qui suit :

« 4° l'avis du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°, c), d), e), et de l'article 32*sexiesdecies* »;

6° les mots « conseiller en prévention » sont remplacés par « conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1^{er} ».

Art. 27. Dans l'article 32*octiesdecies*, alinéa 2, de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007, les mots « constatées à l'occasion de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail » sont remplacés par les mots « découlant de l'application du présent chapitre ».

Art. 28. Dans la même loi, il est inséré un article 32*noniesdecies* rédigé comme suit :

« Art. 32*noniesdecies*. Dans le règlement de travail sont repris au moins les éléments suivants :

1° les coordonnées du conseiller en prévention visé à l'article 32*sexies*, § 1^{er}, ou du service de prévention et de protection au travail pour lequel ce conseiller exerce ses missions, et, le cas échéant, les coordonnées de la personne de confiance;

2° les procédures visées à l'article 32/2, § 2, alinéa 3, et 32*quater*, alinéa 3, 2°. ».

Art. 29. Dans la même loi, il est inséré un article 32*vicies* rédigé comme suit :

« Art. 32*vicies*. Le fonctionnaire chargé de la surveillance tient à la disposition du ministère public le dossier individuel de demande, y compris les documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour autant que ces personnes aient donné leur consentement à cette transmission dans leur déclaration. ».

Art. 30. In artikel 33, § 1, vierde lid, van dezelfde wet worden de woorden "4 tot 32" vervangen door de woorden "4 tot 32*vicies*".

Art. 31. In de wet wordt een artikel 53*bis* ingevoegd luidende :

"Art. 53*bis*. De bepalingen van de artikelen 52 en 53 zijn eveneens van toepassing wanneer er uitsluitend aan de leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité bepaalde opdrachten worden toegewezen in toepassing van deze wet en zijn uitvoeringsbesluiten, tenzij deze wet of de uitvoeringsbesluiten dit uitdrukkelijk anders bepalen."

Art. 32. In artikel 59, § 1, eerste lid, 2^o, van dezelfde wet worden de woorden "of vertrouwenspersoon" ingevoegd tussen de woorden "op het werk" en de woorden ". De Koning bepaalt".

HOOFDSTUK 3. — *Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen*

Art. 33. Artikel 14, 2^o, s), gewijzigd bij de wet van 10 januari 2007, wordt vervangen als volgt :

"s) de elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk."

HOOFDSTUK 4. — *Overgangsbepalingen*

Art. 34. Het artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk dat van toepassing was vóór de inwerkingtreding van deze wet blijft van toepassing op de werknemers die een klacht hebben ingediend, een getuigenverklaring hebben afgelegd of een rechtsvordering hebben ingesteld vóór de inwerkingtreding van deze wet.

Met uitzondering van artikel 32*sexiesdecies*, derde lid en artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 4^o, zijn de artikelen 32*septies* en 32*quaterdecies* tot 32*septiesdecies* van bovenvermelde wet die van toepassing waren voor de inwerkingtreding van deze wet van toepassing op de met redenen omklede klachten die werden ingediend voor de inwerkingtreding van deze wet.

Art. 35. De personen die vóór de inwerkingtreding van deze wet als preventieadviseur gespecialiseerd in de psychosociale aspecten of als vertrouwenspersoon waren aangewezen, kunnen hun functie blijven uitoefenen, zelfs indien de voorwaarden van de artikelen 32*sexies*, § 1, derde lid en 32*sexies*, § 2, zevende en achtste lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk niet worden vervuld.

Art. 36. De elementen bedoeld in artikel 32*noniesdecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk worden opgenomen in het arbeidsreglement binnen een termijn van zes maanden vanaf de inwerkingtreding van deze wet.

HOOFDSTUK 5. — *Slotbepalingen*

Art. 37. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de dertiende maand die volgt op de maand waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

De Koning kan een datum van inwerkingtreding bepalen voorafgaand aan de datum vermeld in het eerste lid.

Gegeven te Brussel, 28 februari 2014.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

Nota

(1) *Kamer van volksvertegenwoordigers*
(www.dekamer.be) :
Stukken : 53 - 3101
Integraal verslag : 7 november 2013
Senaat (www.senate.be) :
Stukken : 5 - 2467
Ontwerp niet geëvoceerd door de Senaat

Art. 30. Dans l'article 33, § 1^{er}, alinéa 4, de la même loi, les mots « 4 à 32 » sont remplacés par les mots « 4 à 32*vicies* ».

Art. 31. Dans la loi, il est inséré un article 53*bis* rédigé comme suit :

« Art. 53*bis*. Les dispositions des articles 52 et 53 sont également d'application lorsque des missions spécifiques sont uniquement confiées aux membres représentant les travailleurs au sein du Comité en vertu des dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution, à moins que la loi ou les arrêtés d'exécution le stipule expressément autrement. »

Art. 32. Dans l'article 59, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2^o, de la même loi, les mots « ou de personne de confiance » sont insérés entre les mots « lieux de travail » et les mots « . Le Roi fixe ».

CHAPITRE 3. — *Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail*

Art. 33. L'article 14, 2^o, s), modifié par la loi du 10 janvier 2007, est remplacé par ce qui suit :

« s) les éléments visés à l'article 32*noniesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

CHAPITRE 4. — *Dispositions transitoires*

Art. 34. L'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail d'application avant l'entrée en vigueur de la présente loi reste applicable vis-à-vis des travailleurs qui ont déposé une plainte, un témoignage ou intenté une action en justice avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

A l'exception des articles 32*sexiesdecies*, alinéa 3 et 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 4^o, les articles 32*septies* et 32*quaterdecies* à 32*septiesdecies* de la loi précitée d'application avant l'entrée en vigueur de la présente loi sont applicables aux plaintes motivées introduites avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

Art. 35. Les personnes désignées avant l'entrée en vigueur de la présente loi en tant que conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail ou en tant que personne de confiance peuvent continuer à exercer la fonction même si les conditions des articles 32*sexies*, § 1^{er}, alinéa 3 et 32*sexies*, § 2, alinéas 7 et 8, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne sont pas remplies.

Art. 36. Les éléments visés à l'article 32*noniesdecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont repris dans le règlement de travail dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur de la présente loi.

CHAPITRE 5. — *Dispositions finales*

Art. 37. La présente loi entre en vigueur le premier jour du treizième mois qui suit le mois au cours duquel elle est publiée au *Moniteur belge*.

Le Roi peut fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à celle mentionnée à l'alinéa 1^{er}.

Donné à Bruxelles, le 28 février 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

Note

(1) *Chambre des représentants*
(www.lachambre.be) :
Documents : 53 - 3101
Compte rendu intégral : 7 novembre 2013
Sénat (www.senate.be) :
Documents : 5 - 2467
Projet non évoqué par le Sénat