

KONINKRIJK BELGIË

ROYAUME DE BELGIQUE

ADVIES 32.193/1

VAN DE AFDELING WETGEVING
VAN DE RAAD VAN STATE

AVIS 32.193/1

DE LA SECTION DE LÉGISLATION
DU CONSEIL D'ETAT

De RAAD VAN STATE, afdeling wetgeving, eerste kamer, op 6 september 2001 door de Minister van Werkgelegenheid verzocht haar van advies te dienen over een voorontwerp van wet "betreffende de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk", heeft op 25 oktober 2001 het volgende advies gegeven :

Le CONSEIL D'ETAT, section de législation, première chambre, saisi par la Ministre de l'Emploi, le 6 septembre 2001, d'une demande d'avis sur un avant-projet de loi "relative à la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail", a donné le 25 octobre 2001 l'avis suivant :

STREKKING VAN HET VOORONTWERP VAN WET

Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt er in essentie toe om, voornamelijk binnen het raam van de arbeidsbescherming, de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk aan te vullen met een regeling inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Bepaalde onderdelen van die regeling worden mede van toepassing gemaakt op de dienstboden en het andere huispersoneel en hun werkgevers, welke categorieën van personen in beginsel van de toepassing van de voornoemde wet van 4 augustus 1996 zijn uitgesloten (artikel 2 van het ontwerp).

De bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt ingeschreven op de lijst van maatregelen waarmee het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt nagestreefd (artikel 3). Tevens worden de in dat verband op de werknemers rustende verplichtingen geregeld (artikel 4).

In de wet van 4 augustus 1996 wordt een afzonderlijk hoofdstuk Vbis ingevoegd waarin bijzondere bepalingen worden opgenomen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (artikel 5).

Die bepalingen voorzien ten aanzien van alle werkgevers en werknemers, daarmee gelijkgestelde personen en alle andere personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, in een principieel verbod van iedere vorm van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsook in het "recht geen slachtoffer (daarvan) te zijn" (ontworpen artikel 32bis van de wet van 4 augustus 1996).

Nadat een omschrijving is gegeven van de begrippen "geweld op het werk", "pesterijen op het werk" en "ongewenst seksueel gedrag op het werk" (ontworpen artikel 32ter), wordt in een aantal preventiemaatregelen voorzien. Die maatregelen worden ingepast in het algemene welzijnsbeleid dat de werkgever dient te voeren, zodat in beginsel met betrekking tot het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag gebruik kan worden gemaakt van het al bestaande instrumentarium. Wel is het zo dat de

.../...

Koning op dat vlak "nadere regels" en "bijkomende toepassingsmaatregelen" kan vaststellen of dat dergelijke "regels" en "maatregelen" kunnen worden vastgesteld bij een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, rekening houdend met de specificiteit van de problematiek inzake geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (zie het ontworpen artikel 32quater, § 2, en het ontworpen artikel 32quinquies, § 2).

Het ontwerp somt de soorten preventiemaatregelen op die de werkgever minstens dient te nemen en die voor voorafgaand akkoord moeten worden voorgelegd aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk (ontworpen artikel 32quater, § 1). Ten aanzien van de werknemers die in contact met het publiek komen, dient de werkgever erover te waken dat in een "spoedige" en "passende psychologische ondersteuning" wordt voorzien (ontworpen artikel 32quinquies, § 1).

De werkgever dient een preventieadviseur aan te wijzen die over een specifieke bekwaamheid beschikt op het vlak van de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en die eventueel wordt bijgestaan door een aantal vertrouwenspersonen (ontworpen artikel 32sexies).

Het ontwerp omschrijft de door de werkgever te nemen maatregelen, wanneer zich bepaalde feiten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag hebben voorgedaan (ontworpen artikel 32septies) en de wijze waarop die maatregelen ter kennis van de werknemers moeten worden gebracht (ontworpen artikel 32octies).

Benevens de zo-even vermelde bepalingen van preventieve aard, bevat het ontwerp tevens een repressief luik, dat is geïnspireerd door de artikelen 19 tot 23 van de wet van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces en de promotiekansen, de toegang tot een zelfstandig beroep en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid.

Zo wordt bepaald dat al wie doet blijken van een belang "voor het bevoegde rechtsorgaan" een beroep kan instellen (ontworpen artikel 32decies) en wordt - behalve in strafzaken - in een omkering van de bewijslast voorzien ten laste van de persoon aan wie de geweldpleging, de pesterij of het ongewenst seksueel gedrag wordt toegeschreven

(ontworpen artikel 32nonies). Tevens worden de organisaties, instellingen en verenigingen opgesomd die in rechte kunnen optreden ter verdediging van de rechten van de persoon die het slachtoffer is van geweldpleging, pesterij of ongewenst seksueel gedrag op het werk (ontworpen artikel 32undecies).

Ook wordt in het ontwerp een regeling inzake ontslagbescherming ingeschreven ten voordele van een werknemer die een klacht heeft ingediend of een rechtsvordering heeft ingesteld of voor wie dat is gebeurd (ontworpen artikel 32duodecies) en wordt de bestraffing geregeld van de personen die niet binnen de daartoe vastgestelde termijn een einde hebben gemaakt aan het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag (ontworpen artikel 88bis).

De artikelen 8 tot 12 van het ontwerp strekken ertoe een aantal andere wetten aan te passen, rekening houdend met de regeling die in de wet van 4 augustus 1996 wordt opgenomen inzake de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

ALGEMENE OPMERKINGEN

1. In zoverre de ontworpen regeling tevens betrekking heeft op ongewenst seksueel gedrag op het werk, rijst de vraag hoe deze zich verhoudt tot de regeling die op dat vlak is vervat in artikel 5 van de voornoemde wet van 7 mei 1999 en of deze beide regelingen niet op elkaar dienen te worden afgestemd.

2. Rekening houdend met het personeel toepassingsgebied van de ontworpen regeling, zoals dat wordt omschreven in het ontworpen artikel 32bis van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 5 van het ontwerp), moet ervan worden uitgegaan dat de ontworpen regeling tevens de bescherming beoogt van de werkgever en van personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk (bijvoorbeeld klanten of patiënten) en die het slachtoffer worden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, uitgaand van een werknemer.

Hierover ondervraagd verklaarde de gemachtigde van de regering wat volgt :

"Het wetsontwerp beoogt de bescherming van de werknemers tegen de daden van mobbing die tegen hen worden gevoerd door de werkgever, de andere werknemers van de onderneming of instelling en door derden, zoals klanten of patiënten. De opmerking vloeit wellicht voort uit het feit dat er in artikel 32bis van het voorontwerp wordt gesteld dat de werkgever, de werknemers, de daarmee gelijkgestelde personen en andere personen die in contact komen met de werknemers het recht hebben geen slachtoffer te zijn van mobbing. Hierdoor ontstaat er inderdaad ook een verplichting van de werknemers tegenover deze andere personen. Het gaat hier om een bepaling die enkel een algemeen principe vooropstelt, maar de concrete maatregelen hebben uitsluitend betrekking op de bescherming van de werknemers".

Uit de door de gemachtigde van de regering verstrekte toelichting lijkt te moeten worden afgeleid dat in het ontwerp een "algemeen principe" wordt ingeschreven, zonder dat het de bedoeling is om aan dat principe nadere uitwerking te geven. Dergelijke handelwijze roept een aantal vragen op.

In de eerste plaats meent de Raad van State, afdeling wetgeving, er de stellers van het ontwerp te moeten op wijzen dat de inschrijving van het voornoemde "algemeen principe" er niet aan in de weg staat dat dit principe juridisch afdwingbaar wordt, zij het dat, aangezien eraan geen nadere regels zijn gewijd, de toepassing ervan tot rechtsonzekerheid kan aanleiding geven.

Voorts verdient het geen aanbeveling om in een normatieve tekst een "algemeen principe" in te schrijven en de daarop volgende bepalingen te concipiëren zonder het voornoemde principe te concretiseren. Ook op die wijze wordt immers rechtsonzekerheid in de hand gewerkt, aangezien telkens de vraag kan rijzen hoe de betrokken bepaling moet worden toegepast in het licht van het "algemeen principe". Gelet op het gegeven dat de ontworpen regeling tevens strafbepalingen bevat, dient dergelijke onduidelijkheid des te meer te worden vermeden.

3. Het ontwerp beoogt sommige artikelen van de wet van 4 augustus 1996 aan te passen rekening houdend met de inschrijving, in dezelfde wet, van de regeling inzake de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die is opgenomen in het nieuwe hoofdstuk Vbis van die wet.

De stellers van het ontwerp doen er goed aan na te gaan of niet nog andere artikelen van de wet van 4 augustus 1996 dergelijke aanpassing behoeven.

Zo bepaalt bijvoorbeeld artikel 65 van de voornoemde wet van 4 augustus 1996 dat de Koning aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk bijkomende opdrachten kan toevertrouwen "binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4". Ermee rekening houdend dat artikel 3 van het ontwerp de opsomming van de maatregelen, die voorkomt in artikel 4 van de wet van 4 augustus 1996, heeft aangevuld met de vermelding van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, is het de vraag of in het voornoemde artikel 65 best geen uitzondering wordt gemaakt voor deze laatste soort van beschermingsmaatregelen.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

Indieningsbesluit

De formule van indiening dient op het einde te worden aangevuld met de vermelding van de parlementaire vergadering bij dewelke het ontwerp wordt ingediend.

Opschrift

Ermee rekening houdend dat de ontworpen regeling niet beperkt blijft tot de bescherming van uitsluitend de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (zie de algemene opmerking onder 2), verdient het aanbeveling om in het opschrift van het ontwerp de woorden "van de werknemers" te schrappen.

.../...

Artikel 1

1. Luidens artikel 1, eerste lid, van de ontworpen wet regelt deze een aangelegenheid als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet. Deze vaststelling geldt ongetwijfeld voor de artikelen 6, 9, 10 en 11 van het ontwerp, in zoverre deze bepaalde bevoegdheden beogen toe te kennen aan een rechtscollège of de organisatie ervan regelen; de overige bepalingen van het ontwerp refereren aan aangelegenheden bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Conform de bestaande parlementaire praktijk zal de ontworpen regeling derhalve moeten worden gesplitst in twee afzonderlijke teksten, waarbij de ene de volledige bicamerale procedure dient te doorlopen, en de andere de gedeeltelijk bicamerale aangelegenheden regelt.

2. Een vermelding van EG-richtlijnen in een internrechtelijke normatieve tekst is enkel geboden voor zover dergelijke vermelding is voorgeschreven door de richtlijnen in kwestie en deze effectief in de interne rechtsorde worden omgezet. Eén en ander lijkt niet het geval te zijn voor de in artikel 1, tweede lid, van het ontwerp vermelde richtlijnen.

De gemachtigde van de regering verstrekte in dat verband de volgende uitleg :

"Er wordt verwezen naar deze richtlijnen omdat het voorontwerp kan beschouwd worden als een (gedeeltelijke) omzetting van die richtlijnen in Belgisch recht, wat het aspect mobbing betreft. Rekening houdend met het feit dat er in de nationale wetgeving uitdrukkelijk moet verwezen worden naar de richtlijnen waarvan die bepalingen de omzetting zijn, wordt er dan ook uitdrukkelijk verwezen naar een aantal relevante richtlijnen.

Er wordt verwezen naar de richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989, omdat deze richtlijn het algemeen kader vaststelt voor het preventiebeleid dat door alle werkgevers moet worden gevoerd. Het voorontwerp van wet is een concrete toepassing van deze richtlijn op de situatie van geweld op het werk.

Er wordt verwezen naar de richtlijnen 2000/43/EEG van 29 juni 2000 en 2000/78/EG van 27 november 2000, omdat de vormen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk de uiting kunnen zijn van discriminerend gedrag. Anderzijds is het ook zo dat het aanklagen van dergelijk gedrag tot discriminatie kan aanleiding geven. Het voorontwerp van wet is dan ook een concrete toepassing van deze richtlijnen".

Uit deze toelichting blijkt dat de richtlijnen, opgesomd in artikel 1 van het ontwerp, worden vermeld omdat zij een normatief kader bieden voor de ontworpen regels, zonder dat zij evenwel met die regels effectief worden geïmplementeerd. Om die reden kan het volstaan om - ter situering van de ontworpen regeling - enkel in de memorie van toelichting naar de betrokken EG-richtlijnen te verwijzen en niet in artikel 1 van het ontwerp.

Artikel 2

In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 2, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 dient te worden geschreven : "... en het andere huispersoneel en hun werkgevers, met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van hoofdstuk Vbis".

In de Franse tekst schrijve men "des sections première et 3".

Artikel 3

In het ontworpen artikel 4, § 1, tweede lid, 8°, van de wet van 4 augustus 1996 wordt verwezen naar begrippen die worden omschreven in het ontworpen artikel 32ter van dezelfde wet (artikel 5 van het ontwerp). Ter wille van de duidelijkheid kan worden overwogen om in de ontworpen bepaling onder artikel 3 van het ontwerp uitdrukkelijk te verwijzen naar het ontworpen artikel 32ter (bijvoorbeeld door het toevoegen van de zinsnede "..., zoals omschreven in artikel 32ter").

Artikel 4

Op het einde van de Franse tekst van het ontworpen artikel 6, tweede lid, 7°, van de wet van 4 augustus 1996 dient de kommapunt te worden vervangen door een punt.

Artikel 5

Men redigere de inleidende zin van artikel 5 van het ontwerp als volgt :

"In dezelfde wet wordt een hoofdstuk Vbis ingevoegd, luidende :".

Ontworpen artikel 32bis

In zoverre de stellers van het ontwerp van oordeel zijn in het ontworpen artikel 32bis niet enkel een verbod te moeten inschrijven, maar tevens "het recht geen slachtoffer te zijn", worden daartoe beter andere bewoordingen gebruikt en schrijve men op het einde van de ontworpen bepaling :

"..., zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Zij mogen zelf niet het slachtoffer zijn van dergelijke daden" ⁽¹⁾.

Ontworpen artikel 32ter

Aangezien de begrippen die worden gedefinieerd in het ontworpen artikel 32ter, benevens in het in te voegen hoofdstuk Vbis, voorkomen in nog andere bepalingen van die wet, wordt in de inleidende zin van het ontworpen artikel 32ter beter geschreven :

"Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder :".

⁽¹⁾ In overeenstemming met de terminologie die wordt gebruikt in het ontworpen artikel 6, tweede lid, 7°, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 4 van het ontwerp), wordt in het tekstvoorstel voor artikel 32bis gewag gemaakt van een "daad" van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, in plaats van een "vorm" van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Ontworpen artikel 32quater

1. Men late het ontworpen artikel 32quater in de Nederlandse tekst aanvangen als volgt : "§ 1. De werkgever ...".
2. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 32quater, § 1, tweede lid, 3°, vervange men het woord "équité" door het woord "impartialité".
3. Luidens het ontworpen artikel 32quater, § 2, eerste lid, kan de Koning de voorwaarden en de nadere regels voor de toepassing van dit artikel vaststellen evenals bijkomende toepassingsmaatregelen treffen.

Het is niet duidelijk welke het precieze verschil is tussen "nadere regels voor de toepassing" en "bijkomende toepassingsmaatregelen".

De gemachtigde van de regering verduidelijkte in dat verband :

"De nadere regels voor de toepassing hebben betrekking op de regels die noodzakelijk zijn om de uitgewerkte regeling in de praktijk te kunnen toepassen. Het gaat hier om de uitvoering van de wet in de strikte zin. Wanneer er sprake is van bijkomende toepassingsmaatregelen, worden specifieke maatregelen bedoeld die oorspronkelijk in de wetgeving niet werden voorzien maar die noodzakelijk zijn rekening houdend met de specifieke situatie waarin men zich bevindt. Deze toepassingsmaatregelen komen dus bovenop de gewone uitvoeringsbepalingen van de wet".

Indien uit deze verduidelijking moet worden afgeleid dat de bevoegdheid van de Koning om "bijkomende toepassingsmaatregelen" te treffen, inhoudt dat Hij - rekening houdend met de specifieke omstandigheden van het geval - de werkgever kan verplichten om andere maatregelen te nemen dan die welke worden opgesomd in het ontworpen artikel 32quater, § 1, tweede lid, zou zulks duidelijker moeten worden verwoord in de tekst van het ontwerp.

Ontworpen artikel 32quinquies

1. In de memorie van toelichting wordt met betrekking tot het ontworpen artikel 32quinquies onder meer geschreven wat volgt :

"Artikel 32quinquies stelt dat de werkgever erover waakt dat de werknemers die het slachtoffer worden van gewelddaden spoedig een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen. Deze bepaling is van toepassing op alle werknemers maar betreft meer in het bijzonder de werknemers die in het kader van hun werk in contact komen met het publiek".

Uit het aangehaalde citaat blijkt dat het ontworpen artikel 32quinquies, alhoewel in de eerste plaats bedoeld voor werknemers die in contact komen met het publiek, niettemin een algemeen toepassingsgebied heeft en dat de ontworpen bepaling derhalve geldt voor alle werknemers.

Er moet evenwel worden vastgesteld dat de redactie van het ontworpen artikel 32quinquies, § 1, hiermee niet in overeenstemming is, aangezien erin uitsluitend van "de werknemers die in contact met het publiek komen" gewag wordt gemaakt, wat derhalve een tot die categorie van werknemers beperkt toepassingsgebied impliceert.

De stellers van het ontwerp dienen bijgevolg, afhankelijk van hun effectieve bedoeling, ofwel de redactie van het ontworpen artikel 32quinquies, § 1, ofwel de in de memorie van toelichting gegeven commentaar bij die bepaling aan te passen.

2. Om een gelijkaardige reden als die vermeld onder opmerking 3 bij het ontworpen artikel 32quater, zal in voorkomend geval ook de redactie van het ontworpen artikel 32quinquies, § 2, eerste lid, moeten worden geëxpliciteerd voor wat betreft de erin beoogde "bijkomende toepassingsmaatregelen".

3. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 32quinquies, § 2, tweede lid, schrijve men "par une convention collective de travail".

.../...

Ontworpen artikel 32sexies

1. Zoals door de gemachtigde van de regering werd beaamd, moet in het ontworpen artikel 32sexies, § 1, eerste lid, 1°, worden geschreven "die gespecialiseerd is in" in plaats van "die de bevoegdheid heeft betreffende".

2. In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32sexies, § 1, eerste lid, 2°, dient te worden geschreven "in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die ...".

3. In het ontworpen artikel 32sexies, § 2, wordt onder meer het geval beoogd waarin geen akkoord wordt bereikt binnen het Comité. In het ontworpen artikel 32sexies, § 1, eerste lid, wordt evenwel specifiek melding gemaakt van het akkoord "van het geheel van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het Comité".

Teneinde de redactie van het ontworpen artikel 32sexies, § 2, beter af te stemmen op wat in het ontworpen artikel 32sexies, § 1, eerste lid, wordt bepaald, late men de eerstgenoemde bepaling aanvangen als volgt : "Indien het in § 1, eerste lid, bedoelde akkoord niet wordt bereikt of wanneer de werkgever ...".

4. De indeling in leden van het ontworpen artikel 32sexies, § 3, dient typografisch op een meer duidelijke wijze te gebeuren in zowel de Nederlandse als de Franse tekst.

5. Er is een gebrek aan overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst van het ontworpen artikel 32sexies, § 3, laatste lid. De zinsnede "binnen een termijn van dertig dagen vooraleer hij de beslissing over de aanduiding neemt", in de Nederlandse tekst, stemt immers niet overeen met de zinsnede "dans un délai de trente jours à dater de la notification", in de Franse tekst. Deze discordantie moet worden weggewerkt.

6. In het ontworpen artikel 32sexies, § 4, schrijve men "van de preventieadviseur" en niet "van de preventieadviseurs".

Ontworpen artikel 32septies

1. Het ontworpen artikel 32septies bestaat uit slechts twee leden die elk in een afzonderlijke paragraaf worden opgenomen. Een indeling in paragrafen is niet verantwoord als elke paragraaf uit slechts één lid bestaat, tenzij het artikel zo veel leden bevat dat ernaar verwijzen en het aanbrengen van wijzigingen erdoor bemoeilijkt worden. In het ontworpen artikel 32septies is dat evenwel niet het geval, zodat de indeling in paragrafen beter wordt weggelaten.

2. In de Franse tekst van het ontworpen artikel 32septies, § 2 (lees : artikel 32septies, tweede lid), schrijve men "..., le conseiller en prévention saisit, ...".

Ontworpen artikel 32octies

1. Het ontworpen artikel 32octies, eerste lid, bepaalt dat de maatregelen, bedoeld in afdeling 2 van het in te voegen hoofdstuk Vbis ("Preventiemaatregelen"), moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement.

Het is de vraag of niet dient te worden gepreciseerd welke categorieën van maatregelen moeten worden vermeld in het arbeidsreglement, ermee rekening houdend dat sommige van de preventiemaatregelen, bedoeld in de betrokken afdeling, veeleer van individuele aard zijn en minder voor opname in het arbeidsreglement in aanmerking komen (dat is bijvoorbeeld het geval voor de maatregelen bedoeld in het ontworpen artikel 37septies).

Daarenboven zou de toegankelijkheid van de wetgeving ermee zijn gebaat indien de lijst van vermeldingen in het arbeidsreglement, die wordt weergegeven in artikel 6 van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, formeel zou worden aangevuld met de vermeldingen, bedoeld in het ontworpen artikel 32octies, eerste lid.

2. Zoals de tekst van het ontworpen artikel 32octies, tweede lid, luidt, zou eruit kunnen worden afgeleid dat, indien de werkgever een ander communicatiemiddel

.../...

aanwendt, niet langer de verplichting bestaat om van de betrokken maatregel melding te maken in het arbeidsreglement.

Mocht dat niet de bedoeling zijn, dan zou de redactie van het ontworpen artikel 32octies, tweede lid, kunnen worden aangepast als volgt :

"Daarnaast kan de werkgever de vastgestelde maatregelen met andere, bijkomende communicatiemiddelen ter kennis brengen van de werknemers".

3. Ter wille van de duidelijkheid kan in het ontworpen artikel 32octies, derde lid, worden bepaald dat het gaat om de vaststelling van de "communicatiemiddelen, bedoeld in het tweede lid".

Ontworpen artikel 32nonies

1. Het ontworpen artikel 32nonies, dat onder meer in een omkering van de bewijslast voorziet, zou - logischerwijze - op het ontworpen artikel 32decies moeten volgen in plaats van eraan vooraf te gaan. Het laatstgenoemde artikel regelt immers de voorwaarden voor het instellen van de betrokken vordering en betreft dus een aangelegenheid die chronologisch aan de behandeling van de problematiek van de bewijslast voorafgaat.

2. Meer in overeenstemming met de Franse tekst, waarin van "la juridiction compétente" wordt gewaagd, worden in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32nonies, eerste lid, de woorden "het bevoegde rechtsorgaan" beter vervangen door de woorden "het bevoegde rechtscollege".

Dezelfde opmerking geldt voor andere bepalingen van het ontwerp die volgen (zo onder meer voor het ontworpen artikel 32decies).

3. Op het einde van de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32nonies, eerste lid, schrijve men : "... , valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan, ten laste van de verweerder".

4. De regeling die inzake de bewijslast is opgenomen in het ontworpen artikel 32nonies, eerste lid, staat, luidens het tweede lid van dat artikel, "de toepassing van andere gunstigere wetsbepalingen inzake bewijslast niet in de weg".

Het begrip "gunstigere wetsbepalingen" is voor een uiteenlopende interpretatie vatbaar en zou best worden verduidelijkt in de memorie van toelichting.

5. Ter wille van de duidelijkheid schrijve men in het ontworpen artikel 32nonies, tweede lid : "Het eerste lid is niet van toepassing op ...".

Ontworpen artikel 32decies

In de Franse tekst van het ontworpen artikel 32decies, tweede lid, dient te worden geschreven "... , la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin dans le délai ...".

Ontworpen artikel 32duodecies

1. Uit de paragrafen 1 en 7 van het ontworpen artikel 32duodecies valt af te leiden dat het slachtoffer van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een met redenen omklede klacht kan indienen op het niveau van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt of bij de met het toezicht belaste ambtenaren.

Het zou, ter wille van de toegankelijkheid van de regelgeving, aanbeveling verdienen om dit klachtrecht duidelijker te formuleren in het ontworpen hoofdstuk Vbis. Op die wijze zou worden voorkomen dat - zoals nu in het ontwerp het geval is - het

.../...

bestaan van dergelijk recht enkel op indirecte wijze valt af te leiden uit een bepaling die in essentie betrekking heeft op de ontslagbescherming van de betrokken werknemers.

Hierover ondervraagd door de auditeur-verslaggever verklaarde de gemachtigde van de regering het volgende :

"De mogelijkheid om een met redenen omklede klacht in te dienen bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de inspectie vloeit voort uit de preventiemaatregelen die moeten getroffen worden in toepassing van artikel 32quater, tweede lid, 2°), 3°) en 4°). De nadere regels hiervoor zullen worden bepaald bij koninklijk besluit, in toepassing van artikel 32quater, § 2. Eventueel zou kunnen overwogen worden na artikel 32sexies een nieuwe bepaling toe te voegen luidend als volgt :

«De werknemer die het slachtoffer is van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren een met redenen omklede klacht indienen, volgens de procedures vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2»".

2. Om taalkundige redenen vervange men in de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32duodecies, § 2, de woorden "binnen de twaalf maanden" door de woorden "binnen twaalf maanden". In de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32duodecies, § 3, schrijf men telkens "binnen dertig dagen".

3. Indien met de woorden "en er geoordeeld werd dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1", die voorkomen in het ontworpen artikel 32duodecies, § 4, bedoeld wordt op een uitspraak van de rechter, wordt zulks beter uitdrukkelijk vermeld.

4. Op het einde van de Nederlandse tekst van het ontworpen artikel 32duodecies, § 5, 1°, volstaat het te schrijven "... op het werk bewezen acht;".

5. Uit het bepaalde in het ontworpen artikel 32duodecies, § 5, 2°, lijkt te moeten worden afgeleid dat het uitsluitend van het oordeel van de werknemer afhangt of hij de arbeidsovereenkomst zonder opzegging of vóór het verstrijken van de termijn zal

.../...

verbreken en of - louter als gevolg daarvan - de werkgever tot het betalen van de betrokken vergoeding is gehouden. Vraag is of zulks effectief de bedoeling is en of het in dat verband geen aanbeveling verdient enige bijkomende verduidelijking te verstrekken in de memorie van toelichting.

Nog in het ontworpen artikel 32duodecies, § 5, 2°, stemmen de Nederlandse ("wat volgens de werknemer een reden is ...") en de Franse tekst ("qui dans le chef du travailleur constituant ...") niet met elkaar overeen. Die discordantie moet worden verholpen.

6. Het verdient aanbeveling om paragraaf 6 van het ontworpen artikel 32duodecies, die betrekking heeft op de getuigen, te laten volgen op paragraaf 7.

Voorts moeten in paragraaf 6 de woorden "De in § 1 bedoelde bescherming" worden vervangen door de woorden "De in dit artikel bedoelde bescherming" aangezien, zoals door de gemachtigde van de regering werd bevestigd, het de bedoeling is de gehele ontslagregeling, zoals die volgt uit het ontworpen artikel 32duodecies, van toepassing te maken op de getuigen.

Artikel 6

Men passe de redactie van de inleidende zin van artikel 6 van het ontwerp aan als volgt :

"Artikel 79, § 1, van dezelfde wet, vervangen bij de wet van 28 februari 1999, wordt vervangen als volgt :".

Artikel 7

1. Wat het maximum- en minimumbedrag van de geldboete betreft, vermeld in het ontworpen artikel 88bis, dient ermee rekening te worden gehouden dat die bedragen in euro moeten worden vermeld.

.../...

2. In overeenstemming met de terminologie die wordt gebruikt in het ontworpen artikel 32decies dienen, in het ontworpen artikel 88bis, de woorden "de arbeidsrechtbank" te worden vervangen door de woorden "het bevoegde rechtscollege"⁽²⁾.

Artikel 8

In de inleidende zin van artikel 8 van het ontwerp dient te worden geschreven :

"Artikel 14, 2°, van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, gewijzigd bij de wet van 12 augustus 2000, wordt aangevuld als volgt :".

Artikel 9

In de inleidende zin van artikel 9 van het ontwerp volstaat het te schrijven :

"Artikel 81, vijfde lid, van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij de wet van 7 mei 1999, wordt vervangen als volgt :".

Artikel 10

In de inleidende zin van artikel 10 van het ontwerp vervange men de woorden "gewijzigd bij de wet van 4 augustus 1978" door de woorden "vervangen bij de wet van 7 mei 1999".

⁽²⁾ Deze tekstaanpassing wordt voorgesteld rekening houdend met de in dit advies geformuleerde opmerking 2 bij het ontworpen artikel 32nonies.

Artikel 11

Men redigere het ontworpen artikel 578, 11°, van het Gerechtelijk Wetboek als volgt :

"11° van de geschillen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die hun oorzaak vinden in hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk".

Artikel 12

1. Men late de inleidende zin van artikel 12 van het ontwerp aanvangen als volgt : "Artikel 764, eerste lid, 10°, van het Gerechtelijk Wetboek, vervangen bij ...".

2. Aangezien het wellicht niet de bedoeling is om de vermelding van artikel 581 van het Gerechtelijk Wetboek te schrappen in de ontworpen bepaling, schrijve men in de Nederlandse tekst van deze laatste : "... bepaald in de artikelen 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° en 6° en 583;".

PORTEE DE L'AVANT-PROJET DE LOI

L'avant-projet de loi soumis pour avis a essentiellement pour objet de compléter, principalement dans le cadre de la protection du travail, la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail par des dispositions concernant la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

Certains éléments de ces dispositions sont également rendus applicables aux domestiques et aux autres gens de maison ainsi qu'à leurs employeurs, alors qu'en principe, ces catégories de personnes sont exclues de l'application de la loi du 4 août 1996 précitée (article 2 du projet).

La protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail est ajoutée à la liste des mesures par lesquelles est recherché le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 3). En outre, le projet règle, à ce propos, des obligations qui incombent aux travailleurs (article 4).

Des dispositions spécifiques concernant la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail font l'objet d'un chapitre Vbis distinct qui est inséré dans la loi du 4 août 1996 (article 5).

Ces dispositions prévoient, à l'égard de tous les employeurs et travailleurs, ainsi que des personnes assimilées et de toutes les autres personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, une interdiction de principe en ce qui concerne toute forme de violence, de harcèlement moral et sexuel au travail, ainsi que "le droit de ne pas en être victime" (article 32bis en projet de la loi du 4 août 1996).

Après avoir donné une définition des notions de "violence au travail", de "harcèlement moral au travail" et "de harcèlement sexuel au travail" (article 32ter en projet), le projet prévoit un certain nombre de mesures de prévention. Ces mesures s'inscrivent dans la politique générale de bien-être que l'employeur doit mener, en sorte qu'en principe, tout l'arsenal existant puisse être mis en oeuvre en ce qui concerne la violence, le harcèlement moral et sexuel. Or, le Roi est en fait autorisé à déterminer, à ce propos, des modalités d'application et des mesures d'application complémentaires. Pareilles "modalités" et "mesures" peuvent aussi être déterminées par une convention

.../...

collective de travail rendue obligatoire, compte tenu de la spécificité de la problématique relative à la violence, au harcèlement moral et sexuel au travail (voir l'article 32quater, § 2, en projet et l'article 32quinquies, § 2, en projet).

Le projet énumère les types de mesures de prévention que l'employeur doit prendre au minimum et qui doivent être soumises pour accord préalable au Comité pour la prévention et la protection au travail (article 32quater, § 1^{er}, en projet). En ce qui concerne les travailleurs en contact avec le public, l'employeur doit veiller à assurer "sans délai un soutien psychologique approprié" (article 32quinquies, § 1^{er}, en projet).

L'employeur doit désigner un conseiller en prévention qui dispose d'une compétence spécifique dans le domaine de la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail et qui est éventuellement assisté par un certain nombre de personnes de confiance (article 32sexies en projet).

Le projet définit les mesures à prendre par l'employeur lorsque certains actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ont été commis (article 32septies en projet) et la manière dont ces mesures doivent être portées à la connaissance des travailleurs (article 32octies en projet).

En plus des dispositions d'ordre préventif précitées, le projet comporte un volet répressif qui s'inspire des articles 19 à 23 de la loi du 7 mai 1999 sur l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne les conditions de travail, l'accès à l'emploi et aux possibilités de promotion, l'accès à une profession indépendante et les régimes complémentaires de sécurité sociale.

Il dispose donc que toute personne qui justifie d'un intérêt peut intenter une action "devant la juridiction compétente" (article 32decies en projet) et prévoit, sauf en matière pénale, un renversement de la charge de la preuve incombant dès lors à la personne à qui la violence, le harcèlement moral ou sexuel est imputé (article 32nonies en projet). En outre, il énumère les organisations, établissements et associations qui peuvent ester en justice pour défendre les droits des victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail (article 32undecies en projet).

Le projet instaure également un système de protection contre le licenciement en faveur d'un travailleur qui a déposé une plainte ou qui a intenté ou pour lequel a été intentée une action en justice (article 32duodecies en projet). Il règle la peine infligée aux personnes qui, dans le délai fixé à cet effet, n'ont pas mis fin à la violence, au harcèlement moral ou sexuel (article 88bis en projet).

Les articles 8 à 12 du projet visent à adapter un certain nombre d'autres lois, compte tenu des règles énoncées dans la loi du 4 août 1996 en ce qui concerne la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail.

OBSERVATIONS GENERALES

1. Dans la mesure où les dispositions en projet ont également trait au harcèlement sexuel au travail, la question se pose de savoir comment elles s'articulent par rapport aux règles énoncées à ce propos à l'article 5 de la loi du 7 mai 1999 précitée et si ces deux textes ne devraient pas être harmonisés.

2. Compte tenu du champ d'application personnel des dispositions en projet, qui est défini à l'article 32bis en projet de la loi du 4 août 1996 (article 5 du projet), il faut partir du principe que ces dispositions tendent également à protéger l'employeur et les personnes qui sont en contact avec les travailleurs dans l'exécution de leur travail (par exemple des clients ou des patients) et qui sont victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel commis par un travailleur.

A la question qui lui a été posée à ce propos, le délégué du gouvernement a répondu ce qui suit :

"Het wetsontwerp beoogt de bescherming van de werknemers tegen de daden van mobbing die tegen hen worden gevoerd door de werkgever, de andere werknemers van de onderneming of instelling en door derden, zoals klanten of patiënten. De opmerking vloeit wellicht voort uit het feit dat er in artikel 32bis van het voorontwerp wordt gesteld dat de werkgever, de werknemers, de daarmee gelijkgestelde personen en andere personen die in contact komen met de werknemers het recht hebben geen slachtoffer te zijn van mobbing. Hierdoor ontstaat er inderdaad ook een verplichting van de werknemers tegenover deze andere personen. Het gaat hier om een bepaling die enkel een algemeen principe vooropstelt, maar de concrete maatregelen hebben uitsluitend betrekking op de bescherming van de werknemers".

Il semble pouvoir se déduire de l'explication fournie par le délégué du gouvernement que le projet énonce un "principe général", mais qu'il ne s'agit pas de le détailler. Une telle façon de procéder soulève un certain nombre de questions.

En premier lieu, le Conseil d'Etat, section de législation, estime devoir signaler aux auteurs du projet que le fait d'énoncer le "principe général" précité ne fait pas obstacle à ce que ce dernier soit juridiquement contraignant, à cela près que, ce principe n'étant assorti d'aucune modalité, son application risque de conduire à l'insécurité juridique.

Par ailleurs, il n'est pas recommandé d'énoncer un "principe général" dans un texte normatif et d'élaborer les dispositions subséquentes sans concrétiser le principe précité. En effet, il en résulte également une insécurité juridique puisque la question se pose chaque fois de savoir comment doit s'appliquer la disposition concernée au regard du "principe général". La réglementation en projet comportant aussi des dispositions pénales, il importe encore plus d'éviter pareille imprécision.

3. Le projet vise à adapter certains articles de la loi du 4 août 1996 en tenant compte de l'insertion, dans cette loi, des dispositions relatives à la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, qui font l'objet du chapitre Vbis nouveau de cette loi.

Les auteurs du projet devront vérifier s'il n'y a pas lieu d'adapter de la même manière d'autres articles de la loi du 4 août 1996.

L'article 65 de la loi du 4 août 1996 précitée dispose, par exemple, que le Roi peut confier des missions supplémentaires au Comité pour la prévention et la protection au travail, "dans le cadre des domaines visés à l'article 4". Compte tenu de ce que l'article 3 du projet a complété l'énumération des mesures, figurant à l'article 4 de la loi du 4 août 1996, par la mention de la protection des travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail, la question se pose de savoir s'il ne serait pas préférable que l'article 65 précité ne fasse pas d'exception en ce qui concerne ce dernier type de mesures de protection.

EXAMEN DU TEXTE

Arrêté de présentation

La formule de présentation doit se terminer par la mention de l'assemblée parlementaire auprès de laquelle le projet est présenté.

Intitulé

Eu égard à ce que les dispositions en projet ne se limitent pas à la protection des seuls travailleurs contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail (voir l'observation générale sous 2), il est recommandé de supprimer, dans l'intitulé du projet, les mots "des travailleurs".

Article 1^{er}

1. Selon son article 1^{er}, alinéa 1^{er}, la loi en projet règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution. Cela vaut indubitablement pour les articles 6, 9, 10 et 11 du projet, dans la mesure où ils entendent conférer certaines compétences à une juridiction ou en régler l'organisation; les autres dispositions du projet concernent des matières visées à l'article 78 de la Constitution.

Conformément à la procédure parlementaire actuelle, il faudra dès lors scinder les dispositions en projet en deux textes distincts, dont l'un doit suivre la procédure bicamérale parfaite et l'autre règle les matières partiellement bicamérales.

2. Il ne s'impose de mentionner des directives CE dans un texte normatif interne que si pareille mention est prescrite par les directives en question et si elles sont effectivement transposées dans l'ordre juridique interne. Aucun de ces deux cas ne semble s'appliquer aux directives mentionnées à l'article 1^{er}, alinéa 2, du projet.

.../...

A ce propos, le délégué du gouvernement a fourni l'explication suivante :

"Er wordt verwezen naar deze richtlijnen omdat het voorontwerp kan beschouwd worden als een (gedeeltelijke) omzetting van die richtlijnen in Belgisch recht, wat het aspect mobbing betreft. Rekening houdend met het feit dat er in de nationale wetgeving uitdrukkelijk moet verwezen worden naar de richtlijnen waarvan die bepalingen de omzetting zijn, wordt er dan ook uitdrukkelijk verwezen naar een aantal relevante richtlijnen.

Er wordt verwezen naar de richtlijn 89/391/EEG van 12 juni 1989, omdat deze richtlijn het algemeen kader vaststelt voor het preventiebeleid dat door alle werkgevers moet worden gevoerd. Het voorontwerp van wet is een concrete toepassing van deze richtlijn op de situatie van geweld op het werk.

Er wordt verwezen naar de richtlijnen 2000/43/EEG van 29 juni 2000 en 2000/78/EG van 27 november 2000, omdat de vormen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk de uiting kunnen zijn van discriminerend gedrag. Anderzijds is het ook zo dat het aanklagen van dergelijk gedrag tot discriminatie kan aanleiding geven. Het voorontwerp van wet is dan ook een concrete toepassing van deze richtlijnen".

Il résulte de cette explication qu'il est fait mention des directives énumérées à l'article 1^{er} du projet parce qu'elles offrent un cadre normatif aux règles en projet, alors qu'elles ne sont pas effectivement mises en oeuvre par celles-ci. C'est pourquoi il suffit, pour situer la réglementation en projet, que l'exposé des motifs fasse référence aux directives CE concernées et non l'article 1^{er} du projet.

Article 2

Dans la version néerlandaise de l'article 2, § 4, en projet de la loi du 4 août 1996, il faut écrire : "... en het andere huispersoneel en hun werkgevers, met uitzondering van de afdelingen 1 en 3 van hoofdstuk Vbis".

Dans le texte français, on écrira "des sections première et 3".

Article 3

L'article 4, § 1^{er}, alinéa 2, 8°, en projet de la loi du 4 août 1996 se réfère à des notions définies à l'article 32ter en projet de la même loi (article 5 du projet). Par souci de clarté, il peut être suggéré que la règle prévue à l'article 3 du projet fasse explicitement référence à l'article 32ter en projet (par exemple, en ajoutant le membre de phrase "... , comme définis à l'article 32ter").

Article 4

A la fin du texte français de l'article 6, alinéa 2, 7°, en projet de la loi du 4 août 1996, il faut remplacer le point-virgule par un point.

Article 5

Il convient de rédiger la phrase liminaire de l'article 5 du projet comme suit :

"Il est inséré, dans la même loi, un chapitre Vbis, rédigé comme suit :".

Article 32bis en projet

Dans la mesure où les auteurs du projet estiment que l'article 32bis en projet ne doit pas seulement comporter une interdiction, mais également "le droit de ne pas être victime", il serait préférable d'employer une autre formulation pour ce faire et d'écrire à la fin de la disposition en projet :

"..., sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail. Elles ne peuvent être victimes de pareils actes" ⁽³⁾.

Article 32ter en projet

Les notions définies à l'article 32ter en projet devant figurer non seulement dans le chapitre Vbis à insérer, mais également dans d'autres dispositions de cette loi, il serait préférable d'écrire dans la phrase introductive de l'article 32ter en projet :

"Pour l'application de la présente loi, l'on entend par :".

⁽³⁾ Conformément à la terminologie employée à l'article 6, alinéa 2, 7°, en projet de la loi du 4 août 1996 (article 4 du projet), la proposition de texte relative à l'article 32bis fait état d'un "acte" de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, plutôt que d'une "forme" de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Article 32quater en projet

1. Dans la version néerlandaise, on rédigera le début de l'article 32quater en projet comme suit : "§ 1. De werkgever ...".
2. Dans le texte français de l'article 32quater, § 1^{er}, alinéa 2, 3°, en projet, on remplacera le mot "équité" par le mot "impartialité".
3. Selon l'article 32quater, § 2, alinéa 1^{er}, en projet, le Roi peut déterminer les conditions et les modalités d'application de cet article, ainsi que prendre des mesures d'application complémentaires.

On n'aperçoit pas clairement la différence qu'il y a exactement entre des "modalités d'application" et des "mesures d'application complémentaires".

A cet égard, le délégué du gouvernement a donné les éclaircissements suivants :

"De nadere regels voor de toepassing hebben betrekking op de regels die noodzakelijk zijn om de uitgewerkte regeling in de praktijk te kunnen toepassen. Het gaat hier om de uitvoering van de wet in de strikte zin. Wanneer er sprake is van bijkomende toepassingsmaatregelen, worden specifieke maatregelen bedoeld die oorspronkelijk in de wetgeving niet werden voorzien maar die noodzakelijk zijn rekening houdend met de specifieke situatie waarin men zich bevindt. Deze toepassingsmaatregelen komen dus bovenop de gewone uitvoeringsbepalingen van de wet".

S'il faut déduire de ces éclaircissements que la compétence du Roi de "prendre des mesures d'application complémentaires" implique que, compte tenu des circonstances spécifiques du cas considéré, Il peut obliger l'employeur à prendre d'autres mesures que celles énoncées à l'article 32quater, § 1^{er}, alinéa 2, en projet, il faudrait le formuler plus clairement dans le texte du projet.

Article 32quinquies en projet

1. En ce qui concerne l'article 32quinquies en projet, l'exposé des motifs porte notamment ce qui suit :

"L'article 32quinquies détermine que l'employeur veille à ce que les travailleurs qui sont victimes d'actes de violence, reçoivent sans délai un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés. Cette disposition s'applique à tous les travailleurs mais vise plus particulièrement les travailleurs qui dans leur travail sont en contact avec le public".

Cette citation montre que l'article 32quinquies en projet, bien que portant principalement sur des travailleurs en contact avec le public, n'en a pas moins un champ d'application général et que la disposition en projet s'applique dès lors à tous les travailleurs.

Force est de constater, toutefois, que l'énoncé de l'article 32quinquies, § 1^{er}, en projet ne se concilie pas avec cette précision, dès lors qu'il fait uniquement état des "travailleurs qui travaillent en contact avec le public", en sorte que le champ d'application se trouve limité à cette catégorie de travailleurs.

Par conséquent, les auteurs du projet doivent, selon leur objectif réel, remanier soit l'énoncé de l'article 32quinquies, § 1^{er}, en projet, soit le commentaire que l'exposé des motifs consacre à cette disposition.

2. Pour une raison analogue à celle mentionnée sous l'observation 3 relative à l'article 32quater en projet, il faudrait, le cas échéant, expliciter, en outre, l'énoncé de l'article 32quinquies, § 2, alinéa 1^{er}, en projet pour ce qui concerne les "mesures d'application complémentaires" qui y sont envisagées.

3. Dans le texte français de l'article 32quinquies, § 2, alinéa 2, en projet, on écrira "par une convention collective de travail".

Article 32sexies en projet

1. A l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1°, en projet, il faut, ainsi qu'en a convenu le délégué du gouvernement, écrire "spécialisé dans" au lieu de "compétent en ce qui concerne".

2. Dans le texte néerlandais de l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, en projet, il faut écrire "in voorkomend geval, de vertrouwenspersonen aan die ...".

3. L'article 32sexies, § 2, en projet vise notamment le cas dans lequel aucun accord n'est trouvé au sein du Comité. Toutefois, l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet mentionne spécifiquement l'accord "de l'ensemble des membres représentant les travailleurs au sein du Comité".

Afin de mieux harmoniser l'énoncé de l'article 32sexies, § 2, en projet avec la règle figurant à l'article 32sexies, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, il convient de rédiger comme suit le début de la disposition citée en premier lieu : "Si l'accord visé au § 1^{er}, alinéa 1^{er}, n'est pas trouvé ou si l'employeur ...".

4. Tant dans la version française que dans la version néerlandaise, la division en alinéas de l'article 32sexies, § 3, en projet doit apparaître plus clairement sur le plan typographique.

5. Il y a une discordance entre le texte français et le texte néerlandais de l'article 32sexies, § 3, dernier alinéa, en projet. En effet, le membre de phrase "dans un délai de trente jours à dater de la notification" du texte français ne correspond pas au membre de phrase "binnen een termijn van dertig dagen vooraleer hij de beslissing over de aanduiding neemt" du texte néerlandais. Il faut éliminer cette discordance.

6. A l'article 32sexies, § 4, en projet on écrira "du conseiller en prévention" et non "de des conseillers en prévention".

Article 32septies en projet

1. L'article 32septies en projet ne comporte que deux alinéas qui figurent chacun dans un paragraphe distinct. Une division en paragraphes ne se justifie pas lorsque chacun d'entre eux ne comporte qu'un seul alinéa, à moins que l'article ne comporte un nombre tel d'alinéas qu'il devient complexe d'y faire référence et d'y apporter des modifications. Tel n'est toutefois pas le cas en ce qui concerne l'article 32septies en projet, de sorte qu'il est préférable d'omettre la division en paragraphes.

2. Dans le texte français de l'article 32septies, § 2, (lire : l'article 32septies, alinéa 2) en projet, on écrira "..., le conseiller en prévention saisit, ...".

Article 32octies en projet

1. L'article 32octies, alinéa 1^{er}, en projet dispose que les mesures visées à la section 2 du chapitre Vbis à insérer ("Mesures de prévention") doivent être inscrites dans le règlement de travail.

La question se pose de savoir s'il ne faut pas préciser les catégories de mesures qui doivent être mentionnées dans le règlement de travail, compte tenu de ce que certaines mesures de prévention, visées dans la section concernée, sont plutôt de nature individuelle et se prêtent moins à une intégration au règlement de travail (il en est ainsi, par exemple, des mesures visées à l'article 37septies en projet).

Au surplus, il serait préférable, dans l'intérêt de l'accessibilité de la législation, que les mentions visées à l'article 32octies, alinéa 1^{er}, en projet soient ajoutées formellement à la liste des mentions contenues dans le règlement de travail qui est reproduite à l'article 6 de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

2. Selon sa rédaction, il pourrait se déduire de l'article 32octies, alinéa 2, en projet que si l'employeur fait usage d'un autre moyen de communication, il n'est plus obligatoire de mentionner la mesure concernée dans le règlement de travail.

Si telle n'est pas l'intention, l'énoncé de l'article 32octies, alinéa 2, en projet, peut être remanié comme suit :

"Par ailleurs, l'employeur peut porter les mesures adoptées à la connaissance des travailleurs par d'autres moyens de communications supplémentaires".

3. Par souci de clarté, l'article 32octies, alinéa 3, en projet peut prévoir qu'il s'agit de déterminer les "moyens de communication visés à l'alinéa 2".

Article 32nonies en projet

1. Selon toute logique, l'article 32nonies en projet, qui prévoit notamment un renversement de la charge de la preuve, devrait suivre l'article 32decies en projet plutôt que le précéder. En effet, ce dernier règle les conditions dans lesquelles l'action concernée peut être intentée et se rapporte donc à une matière qui précède chronologiquement le traitement de la problématique relative à la charge de la preuve.

2. Afin d'améliorer la concordance avec le texte français, qui fait état de "la juridiction compétente", il serait préférable de remplacer, dans le texte néerlandais de l'article 32nonies, alinéa 1^{er}, en projet, les mots "het bevoegde rechtsorgaan" par les mots "het bevoegde rechtscollege".

La même observation vaut pour d'autres dispositions subséquentes du projet (ainsi, notamment, l'article 32decies en projet).

3. A la fin du texte néerlandais de l'article 32nonies, alinéa 1^{er}, en projet, on écrira : "... valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan, ten laste van de verweerder".

4. La règle relative à la charge de la preuve qui est énoncée à l'article 32nonies, alinéa 1^{er}, en projet ne fait pas obstacle, selon l'alinéa 2 de cet article, à "(l'application) d'autres dispositions légales plus favorables en matière de charge de la preuve".

La notion de "dispositions légales plus favorables" est susceptible d'interprétations en sens divers et gagnerait à être explicitée dans l'exposé des motifs.

5. Par souci de clarté, on écrira à l'article 32nonies, alinéa 2, en projet : "L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas ...".

Article 32decies en projet

Dans le texte français de l'article 32decies, alinéa 2, en projet, il y a lieu d'écrire "... la juridiction compétente peut intimer l'ordre à celui qui se rend coupable de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, ainsi qu'à l'employeur, d'y mettre fin dans le délai ...".

Article 32duodecies en projet

1. Il peut se déduire des paragraphes 1^{er} et 7 de l'article 32duodecies en projet que la victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail peut introduire une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe ou auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance.

Pour assurer l'accessibilité de la législation, il est recommandé de formuler ce droit de porter plainte plus clairement au chapitre Vbis en projet. On éviterait ainsi, comme c'est actuellement le cas dans le projet, que l'existence de pareil droit puisse uniquement se déduire de manière indirecte d'une disposition qui porte essentiellement sur la protection des travailleurs concernés contre le licenciement.

A la question que lui a posée l'auditeur rapporteur à ce sujet, le délégué du gouvernement a répondu ce qui suit :

"De mogelijkheid om een met redenen omklede klacht in te dienen bij de vertrouwenspersoon, de preventieadviseur of de inspectie vloeit voort uit de preventiemaatregelen die moeten getroffen worden in toepassing van artikel 32quater, tweede lid, 2°), 3°) en 4°). De nadere regels hiervoor zullen worden bepaald bij koninklijk besluit, in toepassing van artikel 32quater, § 2. Eventueel zou kunnen overwogen worden na artikel 32sexies een nieuwe bepaling toe te voegen luidend als volgt :

«De werknemer die het slachtoffer is van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan hetzij op het vlak van de onderneming of van de instelling die hem tewerkstelt, hetzij bij de met het toezicht belaste ambtenaren een met redenen omklede klacht indienen, volgens de procedures vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2»".

2. Pour la correction de la langue, on remplacera, dans le texte néerlandais de l'article 32duodecies, § 2, en projet, les mots "binnen de twaalf maanden" par les mots "binnen twaalf maanden". Dans le texte néerlandais de l'article 32duodecies, § 3, en projet, on écrira chaque fois "binnen dertig dagen".

3. Si les mots "dont le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail ont été jugés contraires aux dispositions du § 1^{er}", figurant à l'article 32duodecies, § 4, en projet, font allusion à une décision judiciaire, il serait préférable de l'indiquer de manière explicite.

4. A la fin du texte néerlandais de l'article 32duodecies, § 5, 1°, en projet, il suffit d'écrire "... op het werk bewezen acht;".

5. Il semble devoir se déduire de la règle énoncée à l'article 32duodecies, § 5, 2°, en projet que le travailleur est le seul à décider s'il va rompre le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme et si, simplement en conséquence de cela, l'employeur est tenu de payer l'indemnité concernée. La question se pose de savoir si telle est effectivement l'intention et s'il ne serait pas recommandé, à cet égard, de fournir quelque précision supplémentaire dans l'exposé des motifs.

Toujours à l'article 32duodecies, § 5, 2°, en projet, les textes français ("qui dans le chef du travailleur constituent ...") et néerlandais ("wat volgens de werknemer een reden is ...") ne correspondent pas. Il faut éliminer cette discordance.

6. Il est recommandé de placer le paragraphe 6 de l'article 32duodecies en projet, qui a trait aux témoins, après le paragraphe 7.

Par ailleurs, il faut remplacer, au paragraphe 6, les mots "La protection visée au § 1^{er}" par les mots "La protection visée au présent article", dès lors que, comme l'a confirmé le délégué du gouvernement, le but est de rendre toute la procédure de licenciement, telle qu'elle résulte de l'article 32duodecies en projet, applicable aux témoins.

Article 6

Il convient de remanier comme suit l'énoncé de la phrase liminaire de l'article 6 du projet :

"L'article 79, § 1^{er}, de la même loi, remplacé par la loi du 28 février 1999, est remplacé par la disposition suivante :".

Article 7

1. En ce qui concerne les montants minimum et maximum de l'amende, mentionnés à l'article 88bis en projet, il faut tenir compte du fait qu'ils doivent être exprimés en euro.

.../...

2. En conformité avec la terminologie employée à l'article 32decies en projet, il y a lieu de remplacer, dans l'article 88bis en projet, les mots "le tribunal du travail" par les mots "la juridiction compétente" ⁽⁴⁾.

Article 8

Dans la phrase liminaire de l'article 8 du projet, on écrira :

"L'article 14, 2°, de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, modifié par la loi du 12 août 2000, est complété comme suit :".

Article 9

Dans la phrase liminaire de l'article 9 du projet, il suffit d'écrire :

"L'article 81, alinéa 5, du Code judiciaire, remplacé par la loi du 7 mai 1999, est remplacé par la disposition suivante :".

Article 10

Dans la phrase liminaire de l'article 10 du projet, il convient de remplacer les mots "modifié par la loi du 4 août 1978" par les mots "remplacé par la loi du 7 mai 1999".

⁽⁴⁾ Ce remaniement est proposé eu égard à l'observation 2 formulée dans le présent avis à propos de l'article 32nonies en projet.

Article 11

On rédigera l'article 578, 11°, en projet du Code judiciaire de la manière suivante :

"11° des contestations relatives à la violence, au harcèlement moral et sexuel au travail, qui sont fondées sur le chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail".

Article 12

1. Il convient de rédiger comme suit le début de la phrase liminaire de l'article 12 du projet : "L'article 764, alinéa 1^{er}, 10°, du Code judiciaire, remplacé par ...".

2. L'intention n'étant sans doute pas de supprimer la mention de l'article 581 du Code judiciaire dans la disposition en projet, on écrira dans le texte néerlandais de celle-ci : "... bepaald in de artikelen 578, 11°, 580, 581, 582, 1°, 2° en 6°, en 583;".

De kamer was samengesteld uit

La chambre était composée de

de Heren
Messieurs

M. VAN DAMME,

kamervoorzitter,
président de chambre,

J. BAERT,
J. SMETS,

staatsraden,
conseillers d'Etat,

G. SCHRANS,
A. SPRUYT,

assessoren van de afdeling wetgeving,
assesseurs de la section de législation,

Mevrouw
Madame

A. BECKERS,

griffier,
greffier.

De overeenstemming tussen de Nederlandse en de Franse tekst werd nagezien onder toezicht van de H. M. VAN DAMME.

Het verslag werd uitgebracht door de H. B. WEEKERS, adjunct-auditeur. De nota van het Coördinatiebureau werd opgesteld en toegelicht door de H. G. DE BLEECKERE, adjunct-referendaris.

La concordance entre la version néerlandaise et la version française a été vérifiée sous le contrôle de M. M. VAN DAMME.

Le rapport a été présenté par M. B. WEEKERS, auditeur adjoint. La note du Bureau de coordination a été rédigée et exposée par M. G. DE BLEECKERE, référendaire adjoint.

DE GRIFFIER - LE GREFFIER,

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT,

A. BECKERS

M. VAN DAMME