



RAAD VAN STATE
afdeling Wetgeving

CONSEIL D'ÉTAT
section de législation

advies 52.895/1
van 9 april 2013

avis 52.895/1
du 9 avril 2013

over

sur

een voorontwerp van 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'

un avant-projet de 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'

Op 15 februari 2013 is de Raad van State, afdeling Wetgeving, door de Minister van Werk verzocht binnen een termijn van dertig dagen, verlengd tot 9 april 2013, een advies te verstrekken over een voorontwerp van 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’.

Het ontwerp is door de eerste kamer onderzocht op 26 maart 2013. De kamer was samengesteld uit Marnix VAN DAMME, kamervoorzitter, Wilfried VAN VAERENBERGH en Jeroen VAN NIEUWENHOVE, staatsraden, Marc RIGAUX en Johan PUT, assessoren, en Marleen VERSCHRAEGHEN, toegevoegd griffier.

Het verslag is uitgebracht door Nathalie VAN LEUVEN, auditeur.

De overeenstemming tussen de Franse en de Nederlandse tekst van het advies is nagezien onder toezicht van Wilfried VAN VAERENBERGH, staatsraad.

Het advies, waarvan de tekst hierna volgt, is gegeven op 9 april 2013.

*

Le 15 février 2013, le Conseil d'État, section de législation, a été invité par la Ministre de l'Emploi à communiquer un avis, dans un délai de trente jours, prorogé jusqu'au 9 avril 2013, sur un avant-projet de 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’.

Le projet a été examiné par la première chambre le 26 mars 2013. La chambre était composée de Marnix VAN DAMME, président de chambre, Wilfried VAN VAERENBERGH et Jeroen VAN NIEUWENHOVE, conseillers d'État, Marc RIGAUX et Johan PUT, assesseurs, et Marleen VERSCHRAEGHEN, greffier assumé.

Le rapport a été présenté par Nathalie VAN LEUVEN, auditeur.

La concordance entre la version française et la version néerlandaise de l'avis a été vérifiée sous le contrôle de Wilfried VAN VAERENBERGH, conseiller d'État.

L'avis, dont le texte suit, a été donné le 9 avril 2013.

*

1. Met toepassing van artikel 84, § 3, eerste lid, van de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, heeft de afdeling Wetgeving zich in hoofdzaak beperkt tot het onderzoek van de bevoegdheid van de steller van de handeling, van de rechtsgrond¹ alsmede van de vraag of aan de voorgeschreven vormvereisten is voldaan.

*

STREKKING VAN HET VOORONTWERP

2. Het om advies voorgelegde voorontwerp van wet strekt er hoofdzakelijk toe de wet van 4 augustus 1996 ‘betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk’ te wijzigen. Die wijzigingen betreffen inzonderheid de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag.

In de wet van 4 augustus 1996 wordt het begrip “psychosociale aspecten van het werk” ingevoerd, als een aspect van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waarvoor krachtens artikel 4 van die wet maatregelen kunnen worden opgelegd, en wordt het begrip “psychosociale risico’s op het werk” gedefinieerd. Er worden specifieke verplichtingen opgelegd inzake de identificatie van dergelijke risico’s en de preventiemaatregelen die in voorkomend geval dienen te worden genomen. Zo moet de werkgever onder meer voorzien in procedures waarbij de werknemer om een informele of een formele psychosociale interventie kan verzoeken bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur. Die procedures komen in de plaats van de huidige klachtenprocedure. De voorwaarden en de nadere regels betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen en de procedures worden bepaald door de Koning maar kunnen ook, wat de werkgevers betreft op wie de wet van 5 december 1968 ‘betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités’ van toepassing is, worden vastgesteld in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst. De bestaande definitie van “pesterijen op het werk” wordt gewijzigd, waarbij de lijst van kenmerken waarmee dergelijke gedragingen inzonderheid verband kunnen houden, wordt uitgebreid. Volgens de memorie van toelichting wordt daarmee een grotere afstemming op de antidiscriminatiewetgeving nagestreefd.

De ontworpen regeling biedt voorts de mogelijkheid om de opdrachten van de vertrouwenspersoon te laten uitvoeren door de preventieadviseur van de interne dienst, voert voor beide functies onverenigbaarheden in en bepaalt wanneer de werkgever verplicht is om een vertrouwenspersoon aan te duiden. Het ontwerp bepaalt de gevallen waarin de werkgever bewarende maatregelen dient te nemen en de preventieadviseur een beroep moet doen op de met het toezicht belaste ambtenaren.

Er wordt bepaald dat de werkgever noch de arbeidsrelatie mag beëindigen, noch nadelige maatregelen mag nemen ten aanzien van de beschermde werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, behalve om redenen die vreemd zijn aan het verzoek tot formele psychosociale interventie, terwijl de bestaande verplichting, dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden van de werknemers die een klacht hebben ingediend of die een getuigenis

¹ Aangezien het om een voorontwerp van wet gaat, wordt onder “rechtsgrond” de overeenstemming met de hogere rechtsnormen verstaan.

hebben afgelegd niet op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig mag wijzigen, wordt verduidelijkt. De voorwaarden om te worden beschouwd als een beschermde werknemer worden eveneens gewijzigd.

Ten slotte wordt de regeling inzake de mededeling van informatie en de toegang tot documenten gewijzigd.

ONDERZOEK VAN DE TEKST

ALGEMENE OPMERKINGEN

3.1. Overeenkomstig het ontworpen artikel 32/2, § 4, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 9 van het ontwerp), kan de Koning de voorwaarden en de nadere regels vaststellen betreffende de risicoanalyse, de preventiemaatregelen en de procedures. Het ontworpen tweede lid van die paragraaf bepaalt dat voor de werkgevers op wie de wet van 5 december 1968 van toepassing is, de in het eerste lid bedoelde voorwaarden en nadere regels kunnen worden vastgesteld bij een collectieve arbeidsovereenkomst die algemeen verbindend verklaard wordt bij koninklijk besluit.

3.2. Over een gelijkaardige bepaling als die van het voornoemde ontworpen artikel 32/2, § 4, tweede lid, heeft de Raad van State in advies 52.567/1² het volgende opgemerkt:

“5.1. De ontworpen artikelen 1, § 5*bis*, en 8*bis*, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 (artikelen 2 en 3 van het ontwerp) bepalen dat een aantal nadere voorwaarden en regels bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, worden bepaald.

Het nieuwe artikel 1, § 5*bis*, bepaalt dat in geval van terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker voor de invulling van een vacante betrekking, met de bedoeling om na afloop van de periode van terbeschikkingstelling de uitzendkracht vast in dienst te laten nemen door de gebruiker voor diezelfde betrekking, de na te leven procedure, de duur van de tijdelijke arbeid, het maximaal aantal verschillende uitzendkrachten dat per vacante betrekking mag worden ter beschikking gesteld van de gebruiker, de minimale duur van tewerkstelling door het uitzendbureau, alsmede de minimale duur van elke arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid, worden geregeld bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

Het nieuwe artikel 8*bis*, eerste lid, bepaalt dat opeenvolgende dagcontracten voor uitzendarbeid bij eenzelfde gebruiker zijn toegestaan voor zover de nood aan flexibiliteit voor het gebruik van dergelijke opeenvolgende dagcontracten kan worden bewezen door de gebruiker. De nadere voorwaarden en de regels voor die bewijsmogelijkheid worden bepaald bij een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst, gesloten in de Nationale Arbeidsraad.

5.2. Artikel 5 van de wet van 5 december 1968 ‘betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités’ definieert een collectieve

² Advies 52.567/1 van 23 januari 2013, over een voorontwerp van wet ‘tot wijziging van de wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, wat de arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid betreft’.

arbeidsovereenkomst als ‘een akkoord dat gesloten wordt tussen één of meer werknemersorganisaties en één of meer werkgeversorganisaties of één of meer werkgevers en waarbij individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers in ondernemingen of in een bedrijfstak worden vastgesteld en de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen worden geregeld’.

5.3. Het is zeer de vraag of alle aangelegenheden die volgens de voornoemde bepalingen van het ontwerp in een algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst dienen te worden geregeld, geacht kunnen worden betrekking te hebben op het vaststellen van individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers of op het regelen van de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen. Naar het oordeel van de Raad van State, afdeling Wetgeving, is dat niet het geval.³ Het is dan ook de vraag of de gevolgde werkwijze niet op gespannen voet komt te staan met het legaliteitsbeginsel dat voortvloeit uit artikel 23 van de Grondwet, nu de ontworpen regeling in elk geval moet worden beschouwd als een aangelegenheid in de zin van die grondwetsbepaling, alsook met de artikelen 37 en 108 van de Grondwet, op grond waarvan uitsluitend de Koning bevoegd is om de wetten uit te voeren, aangezien een door de Koning algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst niet als een verordening of een besluit in de zin van laatstgenoemde grondwetsbepaling kan worden beschouwd.⁴ Dit zou tot gevolg hebben dat de essentie van de voorgenomen regeling door de wetgever zelf zou dienen te worden vastgesteld en dat de nadere uitvoering ervan uitsluitend aan de Koning zou kunnen worden gedelegeerd. Enkel in zoverre de te regelen aangelegenheden wel degelijk zouden kunnen worden opgevat als aangelegenheden die, gelet op de aard ervan, het voorwerp kunnen uitmaken van een collectieve arbeidsovereenkomst, kunnen de ontworpen artikelen 1, § 5*bis*, en 8*bis*, eerste lid, van de wet van 24 juli 1987 worden gehandhaafd. Het staat aan de steller van het ontwerp uiteen te zetten in de memorie van toelichting om welke redenen de aldus te regelen aangelegenheden geacht kunnen worden betrekking te hebben op het vaststellen van individuele en collectieve betrekkingen tussen werkgevers en werknemers of op het regelen van de rechten en verplichtingen van de contracterende partijen.

5.4. Voor zover het mogelijk is om regelgevende bevoegdheid op te dragen aan de sociale partners vertegenwoordigd in de Nationale Arbeidsraad, middels het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst (zie opmerking 5.3), moet worden opgemerkt dat de in die overeenkomst opgenomen bepalingen in overeenstemming dienen te zijn met de dwingende wetsbepalingen die onder meer zijn opgenomen in de arbeidswetgeving, meer

³ (voetnoot 6 van het geciteerde advies) Zie bijvoorbeeld artikel 26, § 4, tweede lid, van het ontwerp van collectieve arbeidsovereenkomst ‘betreffende de tijdelijke arbeid en de uitzendarbeid’, dat bij de adviesaanvraag is gevoegd, waarin wordt bepaald dat het uitzendbureau in de overeenkomst voor uitzendarbeid bepaalt over de hoeveelste poging het gaat, dat het uitzendbureau niet aansprakelijk is voor de juistheid van die informatie en dat in geval van schending van deze bepaling het uitzendbureau niet kan gesanctioneerd worden. Zie ook de artikelen 28 en 29 van hetzelfde ontwerp, betreffende de door het uitzendbureau te verschaffen tewerkstellingsgarantie, alsook de artikelen 36 en 37 waarbij bepaalde opdrachten worden toevertrouwd aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de uitzendkrachten.

⁴ (voetnoot 7 van het geciteerde advies) Weliswaar zou het nader uitwerken van een wettelijke regeling door middel van een collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden opgevat als een toepassing van het onder meer door de Internationale Arbeidsorganisatie aanbevolen subsidiariteitsbeginsel, doch in de Belgische grondwettelijke en arbeidsrechtelijke context moet dat beginsel geacht worden enkel van toepassing te zijn voor zover het gaat om een regeling die verband houdt met de verhoudingen tussen werkgevers en werknemers. Ook al kan aan die “arbeidsbetrekkingen” een ruime draagwijdte worden toegekend, kan het subsidiariteitsbeginsel niet zover strekken dat ter uitvoering van een wettelijke regeling bij collectieve arbeidsovereenkomst een regeling tot stand wordt gebracht die de grenzen van de arbeidsbetrekkingen te buiten gaat.

bepaald in de wet van 3 juli 1978 ‘betreffende de arbeidsovereenkomsten’,⁵ alsook met het grondwettelijke beginsel van de gelijkheid en niet-discriminatie. Bij de algemeenverbindendverklaring dient daarop te worden toegezien.”

3.3. Die opmerking geldt *mutatis mutandis* ook voor het ontworpen artikel 32/2, § 4, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996, te meer daar de gemachtigde in dat verband nog het volgende heeft verklaard:

“Indien de voorwaarden en nadere regels die worden uitgewerkt in een cao betrekking hebben op verplichtingen die aan de preventieadviseur psychosociale aspecten worden opgelegd, heeft dit een weerslag op de externe diensten omdat deze preventieadviseur verbonden kan zijn aan een externe dienst. Op dat moment zal de cao inderdaad niet langer enkel betrekking hebben op de betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers. Er kan zich op dit vlak inderdaad een probleem voordoen.”

3.4. Indien het de bedoeling is dat de regeling die door de Koning wordt tot stand gebracht ter uitvoering van artikel 32/2, § 4, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 suppletieve werking heeft ten aanzien van de regelingen die bij collectieve arbeidsovereenkomst tot stand worden gebracht met toepassing van het tweede lid van die paragraaf,⁶ dient dit uitdrukkelijk te worden bepaald. Zoals het ontworpen artikel 32/2, § 4, thans is geconcipieerd, moet immers worden aangenomen dat op een bepaalde werkgever hetzij de regeling bij koninklijk besluit, hetzij die bij collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing is.

4. Artikel 12, 2°, van het ontwerp strekt ertoe om in de definitie van “pesterijen op het werk”, opgenomen in artikel 32^{ter} van de wet van 4 augustus 1996, de lijst van discriminatiecriteria die met die gedragingen inzonderheid verband kunnen houden, aan te passen. In de memorie van toelichting wordt gesteld dat die lijst uitgebreid en verduidelijkt wordt met het oog op een maximale overeenstemming met de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie, met de wet van 30 juli 1981 ‘tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven data’ (gewijzigd in 2007) en met de wet van 10 mei 2007 ‘ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen’.

Er moet evenwel vastgesteld worden dat de in het ontwerp opgenomen lijst van discriminatiecriteria niet overeenstemt met de discriminatiecriteria die, in hun geheel beschouwd, zijn opgenomen in de voornoemde wetten van 30 juli 1981 en 10 mei 2007. Zo komt bijvoorbeeld het criterium “nationaliteit” niet voor in de ontworpen lijst, terwijl het criterium “genderexpressie en genderidentiteit”, waarvan niet uitdrukkelijk melding wordt gemaakt in de voornoemde wetten, er wel in voorkomt.

De lijst van discriminatiecriteria in artikel 32^{ter} van de wet van 4 augustus 1996 moet worden opgevat als een open lijst, waaruit volgt dat het niet voorkomen van een bepaald criterium op die lijst niet uitsluit dat een gedraging die verband houdt met dat criterium wordt

⁵ (voetnoot 8 van het geciteerde advies) Tenzij voor het voorzien in een afwijking van die bepalingen een beroep kan worden gedaan op een uitdrukkelijke machtiging door de wetgever. In het voorliggend ontwerp komt een dergelijke machtiging evenwel niet voor.

⁶ Bijvoorbeeld wanneer laatstgenoemde regelingen geen betrekking hebben op alle aangelegenheden bedoeld in het eerste lid die bij collectieve arbeidsovereenkomst kunnen worden geregeld.

beschouwd als een vorm van pesterijen op het werk waarop bijgevolg de voornoemde wet van toepassing is.

Het verdient niettemin aanbeveling om, overigens in lijn met wat in de memorie van toelichting wordt gesteld, op een meer volkomen wijze dan thans het geval is aan te sluiten bij de lijst van discriminatiecriteria die voorkomen in de voornoemde wetten, zonder bepaalde criteria weg te laten of samen te voegen, teneinde er geen twijfel over te laten rijzen dat minstens de door die wetten beschermde criteria in elk geval in aanmerking worden genomen in de voorliggende regeling, wat de coherentie van de verschillende regelingen op dat vlak ten goede komt.

Indien het daarnaast nodig wordt geacht om thans ook uitdrukkelijk melding te maken van een nieuw criterium zoals “genderexpressie en genderidentiteit”, dat echter ook zou kunnen worden beschouwd als een aspect van het reeds vermelde, ruime criterium “geslacht”, zou van dat criteria minstens in de memorie van toelichting een omschrijving moeten worden opgenomen.

5.1. Met betrekking tot het ontworpen artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°, d), van de wet van 4 augustus 1996 rijst de vraag of het verstrekken van een mondelinge of geschreven samenvatting van het advies bedoeld in punt b) van dezelfde bepaling door de preventieadviseur, “aan alle andere personen die hij nuttig acht”, verenigbaar kan worden geacht met het recht op privéleven, zoals dat wordt gewaarborgd door onder meer artikel 22 van de Grondwet.

5.2. In (onder meer) het arrest 39/2013 van 14 maart 2013 stelt het Grondwettelijk Hof dienaangaande het volgende:

“B.4.5. De rechten die bij artikel 22 van de Grondwet en bij artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens worden gewaarborgd, zijn niet absoluut. Hoewel artikel 22 van de Grondwet aan eenieder het recht op eerbiediging van zijn privéleven en zijn gezinsleven toekent, voegt die bepaling daaraan immers onmiddellijk toe: « behoudens in de gevallen en onder de voorwaarden door de wet bepaald ».

Die grondwetsbepaling waarborgt derhalve dat geen enkele overheidsinmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven en het gezinsleven kan plaatsvinden dan krachtens voldoende precieze regels aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering, waarbij elke inmenging in dat recht dient te beantwoorden aan een dwingende maatschappelijke behoefte en evenredig dient te zijn met de nagestreefde wettige doelstelling.

(...)

B.8.1. Door aan de bevoegde wetgever de bevoegdheid voor te behouden om te bepalen in welke gevallen en onder welke voorwaarden het recht op eerbiediging van het privéleven kan worden aangetast, waarborgt artikel 22 van de Grondwet iedere burger dat geen enkele inmenging in dat recht toegelaten is dan krachtens de regels die zijn aangenomen door een democratisch verkozen beraadslagende vergadering.

Naast die formele wettigheidsvereiste legt artikel 22 van de Grondwet eveneens de verplichting op dat de inmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven in duidelijke en voldoende nauwkeurige bewoordingen wordt geformuleerd die het mogelijk maken de hypothesen te voorzien waarin de wetgever een dergelijke inmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven toestaat.

Evenzo houdt de vereiste van voorzienbaarheid waaraan de wet moet voldoen om in overeenstemming te worden bevonden met artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, in dat de formulering ervan voldoende precies is zodat elk individu in de gegeven omstandigheden in redelijke mate de gevolgen van een bepaalde handeling kan voorzien (EHRM, 17 februari 2004, *Maestri* t. Italië, § 30).

De wet moet waarborgen bieden tegen willekeurige aantastingen door de overheid van het recht op eerbiediging van het privéleven, namelijk door de beoordelingsbevoegdheid van de betrokken overheden op voldoende duidelijke wijze af te bakenen, enerzijds, en door in een effectief jurisdictioneel toezicht te voorzien, anderzijds (zie onder andere, EHRM, 4 mei 2000, *Rotaru* t. Roemenië, § 55; 6 juni 2006, *Segersted-Wiberg* t. Zweden, § 76; 4 juli 2006, *Lupsa* t. Roemenië, § 34)."

5.3. In het licht van de beginselen die hiervoor zijn uiteengezet, dient de toepassing van de voornoemde ontworpen bepaling beter te worden afgebakend, wat de bestemmelingen van de samenvatting van het advies betreft, en dient te worden gepreciseerd welke gegevens op die wijze kunnen worden meegedeeld. Het strekt daarnaast tot aanbeveling te voorzien, voor zover dat gelet op de aard van de betrokken aangelegenheid mogelijk is, in een anonimisering van de meegedeelde gegevens en, indien dat niet mogelijk is, in een voorafgaande toestemming door alle in de samenvatting genoemde of herkenbare personen. Teneinde onder meer een effectief jurisdictioneel toezicht mogelijk te maken op bedoelde handelingen, dient ook te worden afgezien van de mogelijkheid van een mondelinge samenvatting van het advies.

6. Uit het ontworpen artikel 32*tredecies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 blijkt dat werknemers die een verzoek tot informele psychosociale interventie hebben ingediend, geen bescherming kunnen genieten in de zin van paragraaf 1 van dat artikel. Gevraagd naar een verantwoording hiervoor in het licht van het grondwettelijke beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie heeft de gemachtigde de volgende toelichting verstrekt:

"Er geldt geen ontslagbescherming in geval van een informele psychosociale interventie (zoals nu het geval is bij de informele procedure). De bescherming bedoeld in artikel 32*tredecies* geldt enkel bij een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, omdat er bij een informele interventie kan vanuit gegaan worden dat de partijen nog met elkaar kunnen praten. Bij een formele interventie daarentegen wordt de werkgever verplicht bepaalde maatregelen te treffen."

Die verantwoording is weinig overtuigend, te meer daar de bescherming in de zin van voornoemd artikel 32*tredecies*, § 1, ruimer is dan enkel een bescherming tegen ontslag, en ook betrekking heeft op wijzigingen van de arbeidsvoorwaarden die geen proportioneel en redelijk karakter hebben. Voor het gemaakte onderscheid zal bijgevolg een meer deugdelijke verantwoording voorhanden dienen te zijn, zo niet zal van dat onderscheid moeten worden afgezien of zal voor werknemers die een informele interventie hebben aangevraagd in een aangepaste bescherming dienen te worden voorzien.

BIJZONDERE OPMERKINGEN

Artikelen 7, 9 en 10

7. In de inleidende zinnen van de artikelen 7, 9 en 10 van het ontwerp wordt niet verwezen naar het juiste artikel van het ontwerp waarbij de erin bedoelde afdeling of onderafdeling wordt ingevoegd in de wet van 4 augustus 1996. Dit moet worden verholpen.

Artikel 9

8. Het verdient aanbeveling om in het ontworpen artikel 32/2, § 2, van de wet van 4 augustus 1996 een definitie op te nemen van de begrippen informele en formele psychosociale interventie, aangezien die begrippen van essentieel belang zijn in de ontworpen regeling.

9. In het ontworpen artikel 32/2, § 2, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 dient te worden verduidelijkt waarop het door de preventieadviseur aan de werkgever te verstrekken advies precies betrekking heeft.

Artikel 20

10.1. In het ontworpen artikel 32*tredecies*, § 1, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 (artikel 20, 1°, van het ontwerp), moeten de woorden “bedoeld in § 1*bis*” worden vervangen door de woorden “bedoeld in § 1/1”.

10.2. Het ontworpen artikel 32*tredecies*, § 1, tweede lid (artikel 20, 1°, van het ontwerp), bepaalt onder meer dat de werkgever geen ongerechtvaardigde maatregel mag treffen tijdens het bestaan van de arbeidsverhouding “wanneer hij zijn verplichtingen uitvoert bedoeld in artikel 32*septies* van deze wet”.

Vraag is of dit verbod niet eveneens moet gelden wanneer de werkgever nalaat zijn verplichtingen bedoeld in artikel 32*septies* uit te voeren. Hierover ondervraagd door de auditeur-verslaggever, heeft de gemachtigde volgende toelichting verstrekt:

“De bedoeling van de verwijzing naar artikel 32*septies* bestaat er in de werkgever de mogelijkheid te geven maatregelen te treffen die bestaan in een wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer en dit als oplossing voor het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag. Hij mag dit echter niet op ongerechtvaardigde wijze doen.

De formulering van dit artikel houdt inderdaad een probleem in. Het laat toe dat de werkgever zijn verplichting bedoeld in artikel 32*septies* niet nakomt (dus geen maatregelen treft om het probleem op te lossen) maar bij wijze van represaille toch de arbeidsvoorwaarden van de klager op ongerechtvaardigde wijze wijzigt.

De volgende formulering zou een mogelijke oplossing kunnen zijn:

‘De werkgever mag bovendien, ten aanzien van dezelfde werknemers, geen ongerechtvaardigde maatregel treffen tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen die verband houdt met 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’.”

Met dit tekstvoorstel voor het ontworpen artikel 32*tredecies*, § 1, tweede lid, eerste zin, kan worden ingestemd.

10.3. In dezelfde ontworpen bepaling wordt een ongerechtvaardigde maatregel omschreven als een maatregel die bestaat in “de wijziging van de arbeidsvoorwaarden die geen redelijk en proportioneel karakter hebben (lees: heeft)”.

Vraag is of enkel een wijziging van de arbeidsvoorwaarden een ongerechtvaardigde maatregel kan uitmaken, en of bijvoorbeeld ook het niet toekennen van een promotie als zodanig kan worden beschouwd. De gemachtigde heeft bevestigd dat dit laatste inderdaad de bedoeling is. Wat onder een ongerechtvaardigde maatregel wordt verstaan, zal bijgevolg op een meer algemene wijze moeten worden omschreven.

10.4. In het bestaande artikel 32*tredecies*, § 6, derde lid (dat het vierde lid wordt) moeten de woorden “bedoeld in het eerste en tweede lid” worden vervangen door “bedoeld in het eerste en derde lid”. De in artikel 20, 8°, van het ontwerp opgenomen wijziging dient in die zin te worden aangevuld.

Artikel 23

11. In het ontworpen artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 3°, a), schrijve men “artikel 32*tredecies*, § 1/1, 5°”.

Artikel 30

12. Artikel 30 van het ontwerp beoogt de inwerkingtreding van de wet te regelen. De concrete datum van inwerkingtreding is evenwel niet ingevuld. Hierover ondervraagd door de auditeur-verslaggever, heeft de gemachtigde volgende toelichting verstrekt:

“Nous avons effectivement omis d’indiquer la date d’entrée en vigueur de la loi.

Il s’agira du premier jour du treizième mois qui suit le mois au cours duquel la loi est publiée au Moniteur belge.

Avec la possibilité pour le Roi de fixer une date d’entrée en vigueur antérieure à ce délai.

La raison d’être de la dérogation à la règle des 10 jours se situe dans le fait que les nouvelles règles légales requièrent préalablement une mesure d’exécution par arrêté royal (qui est soumis pour avis préalable au conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail). En effet, vu le changement dans les procédures individuelles accessibles aux travailleurs, les nouvelles règles légales sont inconciliables avec l’actuel arrêté d’exécution du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail.”

Rekening houdend met de toelichting van de gemachtigde kan artikel 30 van het ontwerp als volgt worden geredigeerd:

“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.”

*

1. En application de l'article 84, § 3, alinéa 1^{er}, des lois sur le Conseil d'État, coordonnées le 12 janvier 1973, la section de législation a fait porter son examen essentiellement sur la compétence de l'auteur de l'acte, le fondement juridique¹ et l'accomplissement des formalités prescrites.

*

PORTÉE DE L'AVANT-PROJET

2. L'avant-projet de loi soumis pour avis vise essentiellement à modifier la loi du 4 août 1996 'relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail'. Ces modifications concernent plus précisément la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, qui inclut la violence et le harcèlement moral ou sexuel.

Il insère dans la loi du 4 août 1996, la notion d'« aspects psychosociaux du travail » comme étant un aspect du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail pour lequel des mesures peuvent être imposées en vertu de l'article 4 de cette loi, et il définit la notion de « risques psychosociaux au travail ». Il impose des obligations spécifiques relatives à l'identification de tels risques et détermine les mesures de prévention qu'il faudra prendre le cas échéant. Ainsi, l'employeur a-t-il notamment l'obligation de mettre en place des procédures permettant au travailleur de demander une intervention psychosociale formelle ou informelle à la personne de confiance ou au conseiller en prévention. Ces procédures remplacent l'actuelle procédure de plainte. Les conditions et modalités concernant l'analyse de risques, les mesures de prévention et les procédures sont arrêtées par le Roi mais peuvent également, en ce qui concerne les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires', faire l'objet d'une convention collective de travail rendue obligatoire. La définition existante du « harcèlement moral au travail » est modifiée, étendant la liste des caractéristiques auxquelles peuvent notamment être rapportés pareils comportements. Selon l'exposé des motifs, le but est d'arriver ainsi à une meilleure harmonisation avec la législation anti-discrimination.

Les dispositions en projet permettent en outre de faire exécuter les tâches de la personne de confiance par le conseiller en prévention du service interne, prévoient des

¹ S'agissant d'un avant-projet de loi, on entend par « fondement juridique » la conformité aux normes supérieures.

incompatibilités pour les deux fonctions et précisent quand l'employeur est obligé de désigner une personne de confiance. Le projet détermine les cas dans lesquels l'employeur doit prendre des mesures conservatoires et dans lesquels le conseiller en prévention doit faire appel aux fonctionnaires chargés de la surveillance.

Les dispositions en projet prévoient que l'employeur ne peut ni mettre fin à la relation de travail ni prendre des mesures préjudiciables à l'égard du travailleur protégé, après la cessation des relations de travail sauf pour des motifs étrangers à la demande d'intervention psychosociale formelle, et précisent l'obligation existante selon laquelle l'employeur ne peut modifier unilatéralement, de manière injustifiée, les conditions de travail des travailleurs ayant déposé plainte ou qui ont témoigné. Les conditions pour être considéré comme travailleur protégé sont également modifiées.

Enfin, les modalités de communication de l'information et d'accès aux documents sont modifiées.

EXAMEN DU TEXTE

OBSERVATIONS GÉNÉRALES

3.1. Conformément à l'article 32/2, § 4, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 4 août 1996 (article 9 du projet), le Roi peut déterminer les conditions et les modalités concernant l'analyse des risques, les mesures de prévention et les procédures. L'alinéa 2, en projet, de ce paragraphe dispose que pour les employeurs auxquels s'applique la loi du 5 décembre 1968, les conditions et les modalités visées à l'alinéa 1^{er} peuvent être déterminées par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

3.2. Concernant une disposition similaire à celle de l'article 32/2, § 4, alinéa 2, en projet, précité le Conseil d'État a observé ce qui suit dans son avis 52.567/1 ² :

« 5.1. Les articles 1^{er}, § 5*bis*, et 8*bis*, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 24 juillet 1987 (articles 2 et 3 du projet) disposent qu'un certain nombre de conditions et règles sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Comité national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

Le nouvel article 1^{er}, § 5*bis*, énonce que dans le cas de la mise d'un intérimaire à la disposition d'un utilisateur pour l'occupation d'un emploi vacant, en vue de l'engagement permanent de l'intérimaire par l'utilisateur pour le même emploi à l'issue de la période de mise à disposition, la procédure à respecter, la durée du travail temporaire, le nombre maximal d'intérimaires différents pouvant être mis à la disposition de l'utilisateur par emploi vacant, la durée minimale d'occupation par l'entreprise de travail intérimaire et la durée minimale de chaque contrat de travail intérimaire sont réglés par une convention collective de travail conclue au sein du Comité national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

² Avis 52.567/1 du 23 janvier 2013 sur un avant-projet de loi 'modifiant, en ce qui concerne le contrat de travail intérimaire, la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateur'.

Le nouvel article 8bis, alinéa 1^{er}, prévoit que des contrats de travail intérimaire journaliers successifs auprès d'un même utilisateur sont autorisés dans la mesure où le besoin de flexibilité pour le recours à de tels contrats journaliers successifs peut être prouvé par l'utilisateur. Les conditions et les règles de ce mode de preuve sont déterminées par une convention collective de travail conclue au sein du Conseil national du travail et rendue obligatoire par le Roi.

5.2. L'article 5 de la loi du 5 décembre 1968 'sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires' définit une convention collective de travail comme "un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou plusieurs employeurs déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activité et réglant les droits et obligations des parties contractantes".

5.3. La question se pose de savoir si toutes les matières qui, selon les dispositions précitées du projet, doivent être réglées par une convention collective de travail rendue obligatoire, peuvent être réputées porter sur la détermination de relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs ou sur le règlement des droits et obligations des parties contractantes. Tel n'est pas le cas selon le Conseil d'État, section de législation³. La question est dès lors de savoir si le procédé suivi ne se heurterait pas au principe de légalité découlant de l'article 23 de la Constitution, la réglementation en projet devant de toute façon être considérée comme une matière au sens de cette disposition constitutionnelle, ainsi qu'aux articles 37 et 108 de la Constitution, selon lesquels seul le Roi est habilité à exécuter les lois, dès lors qu'une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi ne peut pas être considérée comme un règlement ou un arrêté au sens de cette dernière disposition constitutionnelle⁴. Il en résulterait que l'essence de la réglementation envisagée devrait être fixée par le législateur même et que sa mise en œuvre pourrait uniquement être déléguée au Roi. Les articles 1^{er}, § 5bis, et 8bis, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 24 juillet 1987 ne peuvent être maintenus que dans la mesure où les matières à régler pourraient effectivement être conçues comme des matières qui, eu égard à leur nature, peuvent faire l'objet d'une convention collective de travail. Il appartient à l'auteur du projet de développer dans l'exposé des motifs les raisons pour lesquelles les matières à régler de la sorte peuvent être réputées porter sur la détermination de relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs ou sur le règlement des droits et obligations des parties contractantes.

5.4. Pour autant qu'il soit possible d'attribuer un pouvoir réglementaire aux partenaires sociaux représentés au sein du Conseil national du travail, par la voie de la conclusion d'une convention collective de travail (voir observation 5.3), il y a lieu d'observer que les

³ (note de bas de page 6 de l'avis cité) Voir par exemple l'article 26, § 4, alinéa 2, du projet de convention collective de travail 'relative au travail temporaire et au travail intérimaire', annexé à la demande d'avis, qui dispose que l'entreprise de travail intérimaire déclare, dans le contrat de travail intérimaire, la tentative dont cette insertion fait l'objet, que l'entreprise de travail intérimaire n'est pas responsable de l'exactitude de cette information et qu'en cas de violation de la présente disposition, l'entreprise de travail intérimaire ne peut pas être sanctionnée. Voir également les articles 28 et 29 du même projet concernant la garantie d'occupation que l'entreprise de travail intérimaire doit fournir, ainsi que les articles 36 et 37 qui confient certaines missions au Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires.

⁴ (note de bas de page 7 de l'avis cité) Si la mise en œuvre d'une réglementation légale par le biais d'une convention collective de travail pourrait être conçue comme une application du principe de subsidiarité recommandé notamment par l'Organisation internationale du travail, il n'en demeure pas moins que dans le contexte du droit constitutionnel et du droit du travail belges, ce principe ne doit être réputé d'application que pour autant qu'il s'agisse d'un régime régissant les relations entre employeurs et travailleurs. Même si une large portée peut être attribuée à ces « relations du travail », le principe de subsidiarité ne peut aller jusqu'à mettre en place en exécution d'une réglementation légale, par le biais d'une convention collective de travail, une réglementation excédant les limites des relations du travail.

dispositions figurant dans cette convention doivent être conformes aux dispositions légales impératives inscrites notamment dans la législation du travail, plus particulièrement dans la loi du 3 juillet 1978 'relative aux contrats de travail' ⁵, ainsi qu'au principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination. Il conviendra d'y veiller au moment où il s'agira de conférer la force obligatoire. »

3.3. Cette observation s'applique également *mutatis mutandis* à l'article 32/2, § 4, alinéa 2, en projet, de la loi du 4 août 1996, d'autant que le délégué a, à ce sujet, déclaré ce qui suit :

« Indien de voorwaarden en nadere regels die worden uitgewerkt in een cao betrekking hebben op verplichtingen die aan de preventieadviseur psychosociale aspecten worden opgelegd, heeft dit een weerslag op de externe diensten omdat deze preventieadviseur verbonden kan zijn aan een externe dienst. Op dat moment zal de cao inderdaad niet langer enkel betrekking hebben op de betrekkingen tussen de werkgevers en de werknemers. Er kan zich op dit vlak inderdaad een probleem voordoen. »

3.4. Si l'intention est d'attribuer un effet supplétif à la disposition adoptée par le Roi en exécution de l'article 32/2, § 4, alinéa 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 par rapport aux dispositions instaurées par convention collective de travail en application de l'alinéa 2 de ce paragraphe ⁶, il conviendra de le préciser expressément. Dans la conception actuelle de l'article 32/2, § 4, en projet, il faut en effet considérer qu'est applicable à un employeur déterminé soit le dispositif fixé par arrêté royal, soit celui prévu par une convention collective de travail.

4. L'article 12, 2°, du projet, a pour objet d'adapter dans la définition du « harcèlement moral au travail », figurant à l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996, la liste des critères de discrimination auxquels les comportements visés peuvent être notamment rapportés. L'exposé des motifs indique que cette liste a été allongée et précisée afin de correspondre au maximum à la loi anti-discrimination du 10 mai 2007, à la loi du 30 juillet 1981 'tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie' (modifiée en 2007) et à la loi du 10 mai 2007 'tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes'.

Force est cependant de constater que la liste de critères de discrimination figurant dans le projet ne correspond pas aux critères de discrimination qui, considérés dans leur ensemble, figurent dans les lois précitées du 30 juillet 1981 et du 10 mai 2007. Ainsi, par exemple, le critère de « nationalité » n'apparaît pas dans la liste en projet alors que cette dernière contient le critère « l'expression et l'identité de genre », qui n'est pas mentionné expressément dans les lois précitées.

La liste des critères de discrimination figurant à l'article 32^{ter} de la loi du 4 août 1996 doit être considérée comme une liste ouverte, ce qui implique que l'absence d'un critère déterminé sur cette liste n'exclut pas qu'un comportement présentant un lien avec ce critère soit considéré comme une forme de harcèlement moral au travail, entrant dès lors dans le champ d'application de la loi précitée.

⁵ (Note de bas de page 8 de l'avis cité) À moins de recourir à une habilitation expresse par le législateur pour prévoir une dérogation à ces dispositions. Pareille habilitation ne figure toutefois pas dans le projet à l'examen.

⁶ Par exemple lorsque ces dernières dispositions ne concernent pas l'ensemble des matières visées à l'alinéa 1^{er} qu'une convention collective de travail peut réglementer.

Il est néanmoins recommandé – en s’inscrivant au demeurant dans la ligne de l’exposé des motifs – de se rapprocher davantage que ce n’est le cas actuellement, de la liste des critères de discrimination figurant dans les lois précitées, sans omettre ni fusionner certains critères, afin de ne laisser subsister aucun doute quant au fait qu’en tout état de cause le dispositif à l’examen prendra à tout le moins en considération les critères protégés par ces lois, ce qui renforcerait la cohérence des différents dispositifs en la matière.

Si on estime en outre nécessaire, actuellement, de mentionner également expressément un nouveau critère comme « l’expression et l’identité de genre », susceptible, toutefois susceptible lui aussi d’être considéré comme un des aspects du vaste critère « sexe » déjà mentionné, l’exposé des motifs devrait, à tout le moins, en donner une définition.

5.1. L’article 32*quiquiesdecies*, alinéa 2, 2°, d), en projet, de la loi du 4 août 1996, pose la question de savoir si le fait que le conseiller en prévention donne un résumé oral ou écrit de l’avis visé au point b) de cette même disposition, « à toutes les autres personnes qu’il juge utiles », peut être réputé conciliable avec le droit à la vie privée, tel qu’il est notamment garanti par l’article 22 de la Constitution.

5.2. Dans son arrêt 39/2013 du 14 mars 2013, notamment, la Cour constitutionnelle juge à cet égard ce qui suit :

« B.4.5. Les droits que garantissent l’article 22 de la Constitution et l’article 8 de la Convention européenne des droits de l’homme ne sont pas absolus. Bien que l’article 22 de la Constitution reconnaisse à chacun le droit au respect de sa vie privée et familiale, cette disposition ajoute en effet immédiatement : “sauf dans les cas et conditions fixés par la loi”.

Cette disposition constitutionnelle garantit donc qu’aucune ingérence des autorités dans le droit au respect de la vie privée et familiale ne puisse intervenir si elle n’est pas prévue par des règles suffisamment précises, adoptées par une assemblée délibérante démocratiquement élue, toute ingérence dans ce droit devant répondre à un besoin social impérieux et être proportionnée à l’objectif légitime poursuivi.

(...)

B.8.1. En réservant au législateur compétent le pouvoir de fixer dans quels cas et à quelles conditions il peut être porté atteinte au droit au respect de la vie privée, l’article 22 de la Constitution garantit à tout citoyen qu’aucune immixtion dans ce droit ne peut avoir lieu qu’en vertu de règles adoptées par une assemblée délibérante, démocratiquement élue.

Outre cette exigence de légalité formelle, l’article 22 de la Constitution impose également que l’ingérence dans le droit au respect de la vie privée soit libellée en des termes clairs et suffisamment précis qui permettent d’appréhender de manière prévisible les hypothèses dans lesquelles le législateur autorise pareille ingérence dans le droit au respect de la vie privée.

De même, l’exigence de prévisibilité à laquelle la loi doit satisfaire pour être jugée conforme à l’article 8 de la Convention européenne des droits de l’homme implique que sa formulation soit assez précise pour que tout individu puisse prévoir, à un degré raisonnable dans les circonstances de la cause, les conséquences pouvant résulter d’un acte déterminé (CEDH, 17 février 2004, *Maestri c. Italie*, § 30).

La loi doit offrir des garanties contre les atteintes arbitraires de la puissance publique au droit au respect de la vie privée, à savoir en délimitant le pouvoir d'appréciation des autorités concernées avec une netteté suffisante, d'une part, et en prévoyant un contrôle juridictionnel effectif, d'autre part (voy., entre autres, CEDH, 4 mai 2000, *Rotaru* c. Roumanie, § 55; 6 juin 2006, *Segerstedt-Wiberg* c. Suède, § 76; 4 juillet 2006, *Lupsa* c. Roumanie, § 34). »

5.3. Au regard des principes exposés ci-dessus, l'application de la disposition, en projet, précitée doit être mieux délimitée en ce qui concerne les destinataires du résumé de l'avis, et il conviendra de préciser les données qui peuvent être communiquées par cette voie. Il est en outre recommandé de prévoir l'anonymat des données communiquées, pour autant que cela soit possible eu égard à la nature de la matière concernée, et, si cela n'est pas possible, de prévoir l'autorisation préalable de toutes les personnes citées ou reconnaissables dans le résumé. Afin de permettre notamment un contrôle juridictionnel effectif des actes visés, il y a en outre lieu de renoncer à la possibilité d'un résumé oral de l'avis.

6. Il ressort de l'article 32*tredecies*, § 1^{er}/1, en projet, de la loi du 4 août 1996, que les travailleurs ayant introduit une demande d'intervention psychosociale informelle ne peuvent pas bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er} de cet article. Invité à fournir une justification à ce sujet au regard du principe constitutionnel d'égalité et de non-discrimination, le délégué a apporté les précisions suivantes :

« Er geldt geen ontslagbescherming in geval van een informele psychosociale interventie (zoals nu het geval is bij de informele procedure). De bescherming bedoeld in artikel 32*tredecies* geldt enkel bij een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, omdat er bij een informele interventie kan vanuit gegaan worden dat de partijen nog met elkaar kunnen praten. Bij een formele interventie daarentegen wordt de werkgever verplicht bepaalde maatregelen te treffen. »

Cette justification est peu convaincante, d'autant plus que la protection au sens de l'article 32*tredecies*, § 1^{er}, précité, est plus étendue que la seule protection contre le licenciement et qu'elle concerne également des modifications des conditions de travail qui ne présentent pas un caractère proportionnel et raisonnable. La distinction opérée devra par conséquent être plus adéquatement justifiée ; à défaut, il faudra y renoncer ou prévoir une protection adaptée, pour les travailleurs ayant demandé une intervention informelle.

OBSERVATIONS PARTICULIÈRESArticles 7, 9 et 10

7. Les phrases liminaires des articles 7, 9 et 10 du projet ne font pas correctement référence à l'article du projet insérant, dans la loi du 4 août 1996, la section ou sous-section visée. Il y a lieu d'y remédier.

Article 9

8. Il est recommandé de définir à l'article 32/2, § 2, en projet, de la loi du 4 août 1996, les notions d'intervention psychosociale formelle et informelle, celles-ci étant essentielles pour les dispositions en projet.

9. L'article 32/2, § 2, alinéa 3, en projet, de la loi du 4 août 1996 doit préciser l'objet de l'avis que le conseiller en prévention doit transmettre à l'employeur.

Article 20

10.1. À l'article 32*tredecies*, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, en projet, de la loi du 4 août 1996 (article 20, 1^o, du projet), les mots « visés au § 1*bis* » seront remplacés par les mots « visés au § 1^{er}/1 ».

10.2. L'article 32*tredecies*, § 1^{er}, alinéa 2, en projet (article 20, 1^o, du projet) dispose notamment que l'employeur ne peut pas prendre de mesure injustifiée pendant l'existence des relations de travail « lorsqu'il exécute son obligation visée à l'article 32*septies* de la présente loi ».

La question est de savoir si cette interdiction doit aussi s'appliquer lorsque l'employeur omet de remplir ses obligations visées à l'article 32*septies*. Interrogé à ce sujet par l'auditeur rapporteur, le délégué a donné les explications suivantes :

« De bedoeling van de verwijzing naar artikel 32*septies* bestaat er in de werkgever de mogelijkheid te geven maatregelen te treffen die bestaan in een wijziging van de arbeidsvoorwaarden van de werknemer en dit als oplossing voor het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag. Hij mag dit echter niet op ongerechtvaardigde wijze doen.

De formulering van dit artikel houdt inderdaad een probleem in. Het laat toe dat de werkgever zijn verplichting bedoeld in artikel 32*septies* niet nakomt (dus geen maatregelen treft om het probleem op te lossen) maar bij wijze van represaille toch de arbeidsvoorwaarden van de klager op ongerechtvaardigde wijze wijzigt.

De volgende formulering zou een mogelijke oplossing kunnen zijn:

‘De werkgever mag bovendien, ten aanzien van dezelfde werknemers, geen ongerechtvaardigde maatregel treffen tijdens het bestaan van de arbeidsverhoudingen die verband houdt met 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'. »

Cette proposition de texte concernant l'article 32*tredecies*, § 1^{er}, alinéa 2, première phrase, en projet peut être admise.

10.3. Dans la même disposition en projet, une mesure injustifiée est définie comme une mesure consistant en « la modification des conditions de travail qui ne présente pas un caractère proportionnel et raisonnable ».

La question est de savoir si seule une modification des conditions de travail peut constituer une mesure injustifiée ou si le fait, par exemple, de ne pas accorder de promotion peut aussi être considéré comme tel. Le délégué a confirmé que cette dernière possibilité était aussi visée. Il conviendra dès lors de donner une définition plus large de ce qu'il convient d'entendre par mesure injustifiée.

10.4. À l'article 32*tredecies*, § 6, alinéa 3, actuel (qui devient l'alinéa 4), les mots « visés aux alinéas 1^{er} et 2 » seront remplacés par « visés aux alinéas 1^{er} et 3 ». La modification figurant à l'article 20, 8°, du projet doit être complétée en ce sens.

Article 23

11. À l'article 32*quinqüesdecies*, alinéa 2, 3°, a), en projet, on écrira « article 32*tredecies*, § 1^{er}/1, 5° ».

Article 30

12. L'article 30 du projet entend fixer l'entrée en vigueur de la loi. La date concrète d'entrée en vigueur n'a toutefois pas été complétée. Interrogé à ce sujet par l'auditeur rapporteur, le délégué a donné les explications suivantes :

« Nous avons effectivement omis d'indiquer la date d'entrée en vigueur de la loi.

Il s'agira du premier jour du treizième mois qui suit le mois au cours duquel la loi est publiée au Moniteur belge.

Avec la possibilité pour le Roi de fixer une date d'entrée en vigueur antérieure à ce délai.

La raison d'être de la dérogation à la règle des 10 jours se situe dans le fait que les nouvelles règles légales requièrent préalablement une mesure d'exécution par arrêté royal (qui est soumis pour avis préalable au conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail). En effet, vu le changement dans les procédures individuelles accessibles aux travailleurs, les nouvelles règles légales sont inconciliables avec l'actuel arrêté d'exécution du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail. »

Compte tenu des explications du délégué, l'article 30 du projet pourrait être formulé comme suit :

« La présente loi entre en vigueur le premier jour du treizième mois qui suit celui de sa publication au Moniteur belge.

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

DE GRIFFIER - LE GREFFIER

DE VOORZITTER - LE PRÉSIDENT

Marleen VERSCHRAEGHEN

Marnix VAN DAMME