

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2006-2007

24 JANVIER 2007

Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, en ce qui concerne les procédures judiciaires

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
M. BEKE

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2006-2007

24 JANUARI 2007

Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de gerechtelijke procedures betreft

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT DOOR
DE HEER **BEKE**

Composition de la commission / Samenstelling van de commissie :

Présidente / Voorzitter : Annemie Van de Casteele.

Membres / Leden :

SP.A-SPIRIT	Jacinta De Roeck, Christel Geerts, Fatma Pehlivan.
VLD	Nele Lijnen, Annemie Van de Casteele, Patrik Vankrunkelsven.
PS	Sfia Bouarfa, Jean Cornil, Franco Seminara.
MR	Jihane Annane, Jacques Brotchi, Marc Wilmots.
CD&V	Wouter Beke, Mia De Schampelaere.
Vlaams Belang	Frank Creyelman, Wim Verreycken.
CDH	Clotilde Nyssens.

Suppléants / Plaatsvervangers :

Mimount Bousakla, Bart Martens, Myriam Vanlerberghe, André Van Nieuwerkerke.
Stéphanie Anseeuw, Margriet Hermans, Jeannine Leduc, Stefaan Noreilde.
Pierre Galand, Joëlle Kapompolé, Philippe Mahoux, Olga Zrihen.
Marie-Hélène Crombé-Berton, Christine Defraigne, Alain Destexhe, François Roelants du Vivier.
Etienne Schouppe, Jan Steverlynck, Elke Tindemans.
Yves Buysse, Nele Jansegers, Karim Van Overmeire.
Christian Brocorme, Francis Delpérée.

Voir :

Documents du Sénat :

3-1959 - 2006/2007 :

N° 1 : Projet transmis par la Chambre des représentants.

Zie :

Stukken van de Senaat :

3-1959 - 2006/2007 :

Nr. 1 : Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.

I. Introduction

Le projet de loi à l'examen, qui relève de la procédure bicamérale obligatoire, a été déposé initialement à la Chambre des représentants par le gouvernement (doc. Chambre, n° 51-2687/1). Il a été adopté à l'unanimité par les membres de la Chambre des représentants le 30 novembre 2006 et transmis au Sénat le 1^{er} décembre 2006.

La commission a examiné le présent projet de loi au cours de sa réunion du 17 janvier 2007, en présence de M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi.

Le projet en question est lié au projet de loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (doc. Chambre, n° 51-2686/1), qui relève toutefois de la procédure facultativement bicamérale et qui n'a pas été évoqué par le Sénat (voir doc. Sénat, n° 3-1958/1).

II. Exposé introductif du ministre de l'Emploi

M. Vanvelthoven, ministre de l'Emploi, explique que deux projets de loi ont été déposés. Le premier projet concerne des modifications en matière de prévention et de procédures internes prévues par la loi antiharcèlement et sera examiné selon la procédure prévue à l'article 77 de la Constitution. Le second projet apporte des modifications en ce qui concerne les procédures judiciaires prévues par la même loi et sera examiné selon la procédure prévue à l'article 78 de la Constitution. Les deux projets constituent néanmoins un paquet global.

La loi du 11 juin 2002 a inséré des dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail dans un nouveau chapitre de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ces mesures imposent à tout employeur de désigner un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail, de mettre en place une procédure interne à l'entreprise permettant d'examiner les faits dont les travailleurs se plaignent et de prendre toute autre mesure de prévention permettant d'éviter la survenance de tels comportements. Suite à l'évaluation de cette législation, il est apparu nécessaire d'apporter un certain nombre de corrections à ces dispositions.

I. Inleiding

Dit verplicht bicameraal wetsontwerp werd in de Kamer van volksvertegenwoordigers oorspronkelijk ingediend als een wetsontwerp van de regering (stuk Kamer, nr. 51-2687/1). Het werd op 30 november 2006 eenparig aangenomen door de Kamer van volksvertegenwoordigers en op 1 december 2006 overgezonden aan de Senaat.

De commissie heeft dit wetsontwerp besproken tijdens haar vergadering van 17 januari 2007 in aanwezigheid van de heer Vanvelthoven, minister van Werk.

Het ontwerp hangt samen met het wetsontwerp tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (stuk Kamer, nr. 51-2686/1), dat evenwel valt onder de optioneel bicamérale procedure en door de Senaat niet werd geëvoceerd (zie stuk Senaat, nr. 3-1958/1).

II. Inleidende uiteenzetting door de minister van Werk

De heer Vanvelthoven, minister van Werk, verklaart dat er twee wetsontwerpen werden ingediend. Het eerste betreft wijzigingen aan de preventie en interne procedures van de antipestwet en wordt behandeld volgens artikel 77 van de Grondwet. Het tweede ontwerp betreft wijzigingen aan de gerechtelijke procedures van de antipestwet en wordt behandeld volgens artikel 78 van de Grondwet. Beide ontwerpen vormen evenwel een globaal pakket.

De wet van 11 juni 2002 heeft een nieuw hoofdstuk, dat specifieke bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk bevat, ingevoegd in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Deze bepalingen leggen aan elke werkgever de verplichting op om een preventieadviseur aan te wijzen, die deskundig is op het vlak van de psychosociale aspecten, om een procedure eigen aan de onderneming uit te werken die de mogelijkheid biedt de feiten waarover de werknemers klagen te onderzoeken en elke preventiemaatregel te treffen die er voor zorgt dat het feit dat dergelijke gedragingen zich voordoen, kan worden voorkomen. Ingevolge de evaluatie van deze wetgeving is het nodig gebleken in deze bepalingen een aantal correcties aan te brengen.

1) Accentuer la prévention primaire

Jusqu'à présent, l'accent est principalement mis dans les entreprises sur la gestion des plaintes individuelles des travailleurs. La prévention primaire des comportements excessifs n'est pas encore suffisamment développée. Le projet de loi apporte plusieurs modifications qui renforcent la prévention primaire :

a) Le domaine de la protection contre la violence, le harcèlement moral et sexuel au travail ne forme plus un domaine séparé mais est inséré dans le domaine de la charge psychosociale occasionnée par le travail auquel il est étroitement lié. Ainsi, des mesures appropriées peuvent être prises par arrêté royal pour toutes les formes de charge psychosociale (stress, conflit, comportements excessifs). On peut en effet constater que les comportements excessifs peuvent être la conséquence du stress ou de conflits mal résolus. En prévenant toutes les formes de charge psychosociale (stress, conflit ...), on prévient la violence et le harcèlement moral et sexuel qui sont les formes les plus graves de charge psychosociale.

b) On étend les mesures de prévention primaires minimales en y intégrant les mesures organisationnelles.

c) Il est fait explicitement référence aux principes généraux de prévention qui figurent dans la loi.

2) Renforcer le statut de la personne de confiance

L'intervention efficace de la personne de confiance permet de limiter le recours au conseiller en prévention et d'éviter l'aggravation de la situation. Dès lors, les nouvelles dispositions visent à protéger son autonomie. La désignation de la personne de confiance reste toutefois facultative.

3) Donner la priorité aux procédures internes

Pour que la loi sur le bien-être puisse produire tous ses effets, il est important d'accorder la priorité aux procédures propres à l'entreprise. À partir du moment où elles existent et sont appliquées, ces procédures peuvent permettre de dégager une solution effective pour les faits qui se sont produits au sein de l'entreprise. Pour que l'objectif en question puisse être atteint, le juge a la possibilité d'ordonner au travailleur de faire usage de la procédure interne, lorsqu'une telle procédure existe et peut être appliquée. Dans ce cas, il suspend le traitement de la cause jusqu'à la fin de la procédure interne.

1) Meer nadruk op primaire preventie

Tot op heden werd in de onderneming vooral de nadruk gelegd op het beheer van de individuele klachten van de werknemers. De primaire preventie van grensoverschrijdend gedrag is nog onvoldoende ontwikkeld. Het ontwerp van wet brengt verschillende wijzigingen aan die de primaire preventie versterken :

a) het domein van de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk vormt geen apart domein meer maar wordt ondergebracht onder de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waarmee het eng verbonden is. Hierdoor kunnen bij koninklijk besluit passende maatregelen uitgewerkt worden voor alle vormen van psychosociale belasting (stress, conflicten en grensoverschrijdend gedrag). Men kan immers vaststellen dat grensoverschrijdend gedrag het gevolg kan zijn van stress of slecht opgeloste conflicten. Door elke vorm van psychosociale belasting (stress, conflict, ...) te voorkomen, voorkomt men geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag dat een ernstigere vorm is van psychosociale belasting.

b) De minimale maatregelen van primaire preventie worden verruimd door er de organisatorische maatregelen in op te nemen.

c) Er wordt expliciet verwezen naar de algemene preventiebeginselen van de wet.

2) Versterking van het statuut van de vertrouwenspersoon

Een efficiënte interventie van de vertrouwenspersoon kan het beroep op de preventieadviseur beperken en een verergering van de toestand voorkomen. De nieuwe bepalingen beogen dan ook zijn autonomie te beschermen. De aanwijzing van de vertrouwenspersoon blijft evenwel facultatief.

3) Voorrang verlenen aan de interne procedures

Opdat de welzijnswet voluit zou kunnen spelen, is het van belang voorrang te verlenen aan de procedures die eigen zijn aan de onderneming. Eens deze procedures bestaan en toegepast worden, kunnen zij tot een effectieve oplossing leiden voor de feiten die zich in de onderneming voordoen. Om dit doel te bereiken wordt aan de rechter de mogelijkheid geboden aan de werknemer te bevelen de interne procedure te gebruiken, wanneer deze bestaat en kan toegepast worden. In dat geval zal hij de behandeling van de zaak opschorten tot de interne procedure is beëindigd.

4) *Clarifier le rôle de l'inspection Contrôle du bien-être au travail*

L'inspection doit en revenir à son rôle initial: la surveillance du respect de la législation par l'employeur. L'inspection interviendra dans une situation individuelle uniquement lorsque la santé ou la sécurité du travailleur est en danger et que l'employeur ne dispose pas d'un conseiller en prévention ou ne fait pas appel à lui.

5) *Clarifier les moyens du tribunal*

Les moyens d'action du tribunal sont précisés. D'une part, l'action en cessation est traitée selon la procédure comme en référé, de sorte qu'un jugement au fond puisse intervenir plus rapidement. D'autre part, le président du tribunal du travail peut ordonner des mesures provisoires à l'employeur selon les règles du référé.

6) *Clarifier la disposition relative à la protection contre le licenciement*

a) Sont désormais protégés les travailleurs qui déposent une plainte à la police, auprès du ministère public ou en mains du juge d'instruction.

b) La notion de « témoin » est définie dans le cadre de la procédure interne.

c) L'obligation pour le travailleur licencié de demander sa réintégration est supprimée.

d) Le point de départ de la protection est défini.

7) *Porter une attention particulière aux travailleurs qui sont victimes de comportements excessifs de tiers*

Le travailleur victime de violences exercées par des tiers doit bénéficier d'un soutien psychologique approprié auprès d'institutions spécialisées, qui doit être pris en charge par l'employeur.

En outre, l'accent est mis sur l'obligation pour l'employeur de prendre, dans le cadre de sa politique de prévention, des mesures pour éviter que ses travailleurs soient victimes de comportements excessifs de tiers.

8) *Clarifier l'accès aux pièces et aux informations*

Une nouvelle section précise désormais les informations et documents pouvant être transmis par le

4) *Verduidelijking van de rol van de inspectie Toezicht Welzijn op het werk*

De inspectie moet zijn oorspronkelijke rol opnieuw vervullen, namelijk toezicht houden op de naleving van de wetgeving door de werkgever. De inspectie zal dus in individuele gevallen alleen optreden wanneer de veiligheid of de gezondheid van de werknemer in gevaar is en de werkgever niet beschikt over een preventieadviseur of er geen beroep op doet.

5) *Verduidelijking van de middelen van de rechtbank*

De actiemogelijkheden van de rechter worden verduidelijkt. Enerzijds wordt de vordering tot staking behandeld volgens de procedure zoals in kortgeding, waardoor er op een versnelde manier een uitspraak ten gronde kan komen. Anderzijds kan de voorzitter van de arbeidsrechtbank voorlopige maatregelen bevelen aan de werkgever volgens de regels bepaald in kortgeding.

6) *Verduidelijking van de bepaling betreffende de bescherming tegen ontslag*

a) Voortaan worden ook de werknemers die een klacht indienen bij de politie, het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter, beschermd tegen ontslag.

b) Het begrip « getuige » wordt gedefinieerd wat de interne procedure betreft.

c) De verplichting voor de ontslagen werknemer om zijn reïntegratie te vragen wordt geschrapt.

d) De aanvang van de bescherming wordt bepaald.

7) *Bijzondere aandacht voor de werknemers die het slachtoffer zijn van grensoverschrijdend gedrag gepleegd door derden*

De werknemer die het slachtoffer is van geweld door derden dient passende psychologische bijstand te krijgen van gespecialiseerde instellingen, die moet ten laste genomen worden door de werkgever.

Daarnaast wordt de nadruk gelegd op de verplichting voor de werkgever om, in het kader van zijn preventiebeleid, maatregelen te treffen om te voorkomen dat zijn werknemers het slachtoffer worden van feiten van grensoverschrijdend gedrag gepleegd door derden.

8) *De toegang tot stukken en informatie verduidelijken*

Een nieuwe afdeling verduidelijkt voortaan welke informatie en welke documenten de preventieadviseur,

conseiller en prévention, la personne de confiance et l'employeur aux personnes impliquées dans la procédure interne.

9) *Transposition des directives européennes anti-discrimination*

Des amendements du gouvernement ont modifié la loi, étant donné qu'il y a un lien entre les projets de loi « antidiscrimination » et le projet de loi modifiant la loi antiharcèlement. Le projet de loi permet maintenant d'éviter la coexistence de deux législations et procédures parallèles pour les mêmes faits de discrimination et de harcèlement. Les amendements prévoient que les directives antidiscrimination seront transposées en droit belge par le biais de la loi contre le harcèlement en ce qui concerne les discriminations dans les relations de travail. Seule la loi contre le harcèlement sera applicable lorsque la discrimination est pratiquée entre des personnes qui ressortissent à la loi sur le bien-être.

Les amendements en question donnent aussi la possibilité au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes d'ester en justice au nom de la victime si le harcèlement porte sur un des critères de discrimination.

III. Discussion

Mme Van de Castele insiste pour que la législation existante soit évaluée. En effet, aucun chiffre clair n'étant disponible en ce moment, il est difficile d'évaluer l'impact de la loi.

Par ailleurs, l'intervenante se demande si la loi ne présente pas de lacune en ce qui concerne les employés domestiques. Si l'objectif est de soustraire les employés domestiques du champ d'application de la nouvelle section 4 du Chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 que le projet à l'examen insère, il y a lieu de fournir une motivation.

Le ministre de l'Emploi, M. Vanvelthoven, rappelle que le projet de loi à l'examen résulte d'une évaluation de l'application de la loi existante. Une telle évaluation doit évidemment être permanente. La nouvelle législation met l'accent sur la prévention des conflits et si une évaluation venait à révéler qu'elle est inefficace, des corrections seraient requises ici et là.

Des chiffres sont bel et bien disponibles, qu'ils proviennent des services d'inspection ou des dossiers en instance devant les tribunaux.

de vertrouwenspersoon en de werkgever mogen meedelen aan de personen die betrokken zijn in de interne procedure.

9) *Omzetting van de Europese richtlijnen inzake antidiscriminatie*

Via regeringsamendementen is de wet gewijzigd omdat er een verband is tussen de wetsontwerpen antidiscriminatie en het wetsontwerp inzake de anti-pestwet. Het wetsontwerp vermijdt nu dat er twee parallelle wetgevingen en procedures zullen bestaan voor dezelfde feiten van discriminatie en pesterijen. De amendementen voorzien dat de richtlijnen inzake antidiscriminatie in Belgisch recht omgezet worden via de anti-pestwet wat betreft discriminatie in de arbeidsrelaties. Enkel de anti-pestwet zal van toepassing zijn wanneer discriminatie gebeurt tussen personen die onder de welzijnswet vallen.

Hierbij wordt ook de mogelijkheid gegeven aan het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en voor Racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, om in rechte op te treden in naam van het slachtoffer indien het pestgedrag één van de discriminatiegronden betreft.

III. Bespreking

Mevrouw Van de Castele dringt aan op een evaluatie van de bestaande wetgeving. Op dit ogenblik zijn er immers nog geen duidelijke cijfers voorhanden, zodat de impact van de wet moeilijk kan worden ingeschat.

Voorts vraagt spreekster zich af of er in de wet geen leemte is voor wat de dienstbodes betreft. Wanneer het de bedoeling is om de dienstbodes te onttrekken aan de toepassingsfeer van de nieuwe afdeling 4 van het Hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996, dat door voorliggend ontwerp wordt ingevoegd, dient zulks te worden gemotiveerd.

De heer Vanvelthoven, minister van Werk, herinnert eraan dat dit wetsontwerp het resultaat is van een evaluatie die er is gemaakt van de toepassing van de bestaande wet. Vanzelfsprekend dient een dergelijke evaluatie permanent te gebeuren. Door de nieuwe wetgeving komt de nadruk te liggen op preventie en voorkoming van conflicten en wanneer uit een evaluatie zou blijken dat dit niet doeltreffend is, moet een en ander worden bijgestuurd.

Er zijn wel degelijk cijfers voorhanden, zowel van de inspectiediensten als van de dossiers die voor de rechtbanken aanhangig zijn gemaakt.

Pour ce qui est de la problématique des employés domestiques, le ministre répond qu'il est exact qu'ils ne sont concernés que par deux volets de la loi antiharcèlement, celui concernant l'obligation de s'abstenir de tout acte de harcèlement au travail et celui relatif à la possibilité de saisir le tribunal. Les autres volets de cette législation sont axés sur une culture d'entreprise et moins sur des personnes qui habitent chez autrui. Il en va de même des travailleurs qui travaillent à domicile. L'application de toutes les dispositions relatives au bien-être au travail engendrerait effectivement trop de tracasseries administratives et elle empêcherait pratiquement aux employés domestiques de trouver un emploi qui leur convient.

Mme Van de Castele peut s'associer à cette dernière remarque.

Elle renvoie également à l'observation du service Affaires juridiques, Évaluation de la législation et Analyse documentaire du Sénat relative à l'article 79 de la loi du 4 août 1996, tel qu'il est proposé par l'article 3 du projet de loi à l'examen (voir annexe).

IV. Votes

Les articles 1^{er} à 3 ainsi que l'ensemble du projet de loi ont été adoptés à l'unanimité des 9 membres présents.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 13 membres présents.

Le rapporteur,
Wouter BEKE.

La présidente,
Annemie VAN de CASTEELE.

*
* *

Texte corrigé par la commission
(voir le doc. Sénat, n° 3-1959/3 - 2006/2007)

Wat de problematiek van de dienstbodes betreft, antwoordt de minister dat inderdaad maar twee afdelingen van de antipestwet van toepassing zijn op de dienstbodes, met name enerzijds de verplichting om zich te onthouden van pesten op het werk en anderzijds de mogelijkheid om zich tot de rechtbank te wenden. De andere elementen van deze wetgeving zijn geënt op een bedrijfscultuur, en niet zozeer op personen die bij anderen inwonen. Dit is bijvoorbeeld ook het geval bij werknemers die een beroep doen op telewerk. De toepassing van alle bepalingen inzake welzijn op het werk zou immers te veel administratieve rompslomp met zich meebrengen en zou het dienstbodes quasi onmogelijk maken om gepast werk te vinden.

Mevrouw Van de Castele sluit zich aan bij deze laatste opmerking.

Zij verwijst eveneens naar de opmerking die door de Dienst Juridische Zaken, Wetsevaluatie en Documentaire Analyse van de Senaat werd gemaakt bij het artikel 79 van de wet van 4 augustus 1996, zoals voorgesteld door artikel 3 van voorliggend wetsontwerp (zie bijlage).

IV. Stemmingen

De artikelen 1 tot 3 alsmede het geheel van het wetsontwerp worden aangenomen met eenparigheid van de 9 aanwezige leden.

Dit verslag is goedgekeurd met eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

De rapporteur,
Wouter BEKE.

De voorzitter,
Annemie VAN de CASTEELE.

*
* *

Tekst verbeterd door de commissie
(zie stuk Senaat, nr. 3-1959/3 - 2006/2007)

ANNEXE

**Projet de loi modifiant la loi du 4 août 1996
relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution
de leur travail, en ce qui concerne les procédures judiciaires**

(Doc. Chambre, n° 51-2687/3 — Doc. Sénat, 3-1959/1)

Article 2

1) § 2, alinéa 3, du texte néerlandais :

«Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.»

Supprimer le mot «ander». Le président du tribunal du travail n'est pas une juridiction pénale. Le texte français est correct («... devant toute juridiction pénale» au lieu de «... devant toute autre juridiction pénale»).

2) Au § 3, alinéa 3 (version française), il convient de remplacer les mots «tribunal de travail» par les mots «tribunal du travail»

3) Il y a lieu de rappeler les lacunes dans le statut juridique des domestiques et autres gens de maison (1). Suite à l'article 2, § 4, de la loi du 4 août 1996, le nouvel article 32*decies* leur sera applicable. Ils pourront donc intenter une procédure devant la juridiction compétente.

La nouvelle section 4, par contre, ne leur sera pas applicable. Il s'ensuit que l'employeur ne devra pas fournir les renseignements visés à l'article 32*sexiesdecies* au domestique qui envisage d'introduire une action en justice, tandis qu'il doit les fournir à tout autre travailleur. Il semble indiqué de justifier cette différence de traitement au regard des principes d'égalité et de non-discrimination.

Article 3

L'article 79 de la loi du 4 août 1996, modifié par le projet de loi, sera libellé comme suit :

«Art. 79. — § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions de l'article 32*duodecies*, les employeurs, les travailleurs et les organisations représentatives des travailleurs peuvent introduire auprès des juridictions du travail une action tendant à trancher tout différend relatif à la présente loi ou à ses arrêtés d'exécution.

Les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter devant les juridictions du travail par un délégué, porteur d'une procuration écrite. Celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.

§ 2. Lorsque les actions visées au § 1^{er} concernent des litiges relatifs à l'application du chapitre VIII, les règles de procédures suivantes s'appliquent : ces actions visées au § 1^{er} sont soumises aux règles de procédure suivantes :

(1) Cf. note n° 126 du 1^{er} décembre 2006 sur le projet de loi modifiant plusieurs dispositions relatives au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail dont celles relatives à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (doc. Chambre, 2686/6).

BIJLAGE

**Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996
betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering
van hun werk, wat de gerechtelijke procedures betreft**

(Stuk Kamer, nr. 51-2687/3 — Stuk Senaat, 3-1959/1)

Artikel 2

1) § 2, derde lid, van de Nederlandse tekst :

«Over de vordering wordt uitspraak gedaan niettegenstaande vervolging wegens dezelfde feiten voor enig ander strafgerecht.»

Het woord «ander» doen vervallen. De voorzitter van de arbeidsrechtbank is geen strafgerecht. De Frans tekst is juist («... *devant toute juridiction pénale*» in plaats van «... devant toute autre juridiction pénale»).

2) In § 3, derde lid (Franse versie) moeten de woorden «*tribunal de travail*» worden vervangen door de woorden «*tribunal du travail*».

3) Er moet opnieuw worden gewezen op de leemten in de juridische status van dienstboden en ander huispersoneel (1). Krachtens artikel 2, § 4, van de wet van 4 augustus 1996, is het nieuwe artikel 23*decies* op hen van toepassing. Zij kunnen dus een rechtsvordering instellen voor het bevoegde rechtscollege.

De nieuwe afdeling 4 is daarentegen niet op hen van toepassing. Daaruit volgt dat de werkgever de in artikel 32*sexiesdecies* bedoelde inlichtingen niet moet verschaffen aan de dienstbode die overweegt een rechtsvordering in te stellen, maar wel aan alle andere werknemers. In het licht van het gelijkheids- en het non-discriminatiebeginsel lijkt het aangewezen om dit verschil in behandeling te verantwoorden.

Artikel 3

Artikel 79 van de wet van 4 augustus 1996, zoals gewijzigd door dit wetsontwerp, zal luiden als volgt :

Art. 79. — § 1. Onverminderd de bepalingen van artikel 32*duodecies*, kunnen de werkgevers, de werknemers en de representatieve werknemersorganisaties bij de arbeidsgerechten een vordering instellen tot beslechting van alle geschillen in verband met deze wet en haar uitvoeringsbesluiten.

De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.

§ 2. Wanneer de in § 1 bedoelde vorderingen betrekking hebben op geschillen betreffende de toepassing van hoofdstuk VIII gelden de volgende procedureregels : de in § 1 bedoelde vorderingen zijn onderworpen aan volgende procedureregels :

(1) Zie nota nr. 126 van 1 december 2006 over het wetsontwerp tot wijziging van verschillende bepalingen betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk waaronder deze betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (stuk Kamer, nr. 2686/6).

1° les actions sont introduites par requête écrite, envoyée par lettre recommandée ou déposée au greffe de la juridiction compétente;

2° les délais pour introduire les actions sont soumis aux dispositions des articles 52 et 53 du Code judiciaire; le jour d'envoi de la lettre recommandée à la poste ou du dépôt de la requête au greffe doit coïncider au plus tard avec le dernier jour de ces délais;

3° la partie requérante est tenue de déposer *in limine litis*, au greffe de la juridiction du travail saisie, l'identité et l'adresse complète des parties intéressées; il faut entendre par adresse complète, le lieu du domicile ou de la résidence principale ou le lieu habituel du travail;

4° la juridiction du travail saisie statue, sans préliminaire de conciliation, après avoir entendu ou dûment appelé les parties intéressées;

5° les jugements et arrêts sont notifiés par pli judiciaire à l'employeur, aux travailleurs intéressés, aux organisations représentatives des travailleurs intéressés ainsi qu'aux personnes expressément déterminées par la présente loi;

~~6° les organisations représentatives des travailleurs peuvent se faire représenter par un délégué, porteur d'une procuration écrite, devant les juridictions du travail; celui-ci peut accomplir au nom de l'organisation à laquelle il appartient les diligences que cette représentation comporte, introduire une requête, plaider et recevoir toutes communications relatives à l'introduction, l'instruction et au jugement du litige.~~

Pour l'application de l'alinéa 1^{er}, il faut entendre par partie intéressée, toute personne ou organisation représentative des travailleurs mise en cause dans le cadre de la procédure.

§ 3. Le Roi peut déterminer dans quel délai les actions visées au § 1^{er} doivent être introduites. Il peut également déterminer s'il peut être interjeté appel ou opposition et dans quel délai, et dans quel délai les juridictions du travail rendent leur décision.

Dans la version en projet, la délégation au Roi prévue dans le § 3 vise toutes les actions en matière de bien-être au travail.

Or, le § 3 devrait se référer uniquement aux actions visées au § 2 (et non au § 1^{er}).

Cette position repose sur les arguments suivants :

1° L'intention du législateur a été de déléguer au Roi les seules règles de procédure relatives aux litiges en matière de comités PPT et d'élections sociales (1). Jusqu'à présent, le Roi n'a d'ailleurs pris d'arrêt sur cette base qu'en matière d'élections sociales;

(1) Ceci est confirmé par l'exposé des motifs : « *Les dispositions spécifiques de l'article 79 de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 doivent mieux correspondre avec l'intention origininaire du législateur. En effet, l'objectif de ces dispositions spécifiques est de donner une solution souple aux litiges relatifs au comité PPT en général et aux élections sociales en particulier* » (Doc. Parl., Ch. Repr., sess. ord. 2006-2007, 51-2687/001, p. 51).

1° de vorderingen worden ingeleid bij verzoekschrift, verzonden bij aangetekende brief aan of neergelegd bij de griffie van het bevoegd gerecht;

2° de termijnen om de vorderingen in te stellen zijn onderworpen aan de bepalingen van de artikelen 52 en 53 van het Gerechtelijk Wetboek; de dag van verzending vaneen ter post aangetekende brief of van de neerlegging van het verzoekschrift ter griffie moet uiterlijk met de laatste dag van deze termijnen samenvallen;

3° de eisende partij is ertoe gehouden, *in limine litis*, bij de griffie van het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is, de identiteit en het volledig adres van de betrokken partijen neer te leggen; onder volledig adres wordt verstaan, de woonplaats of de voornaamste verblijfplaats of de gewone plaats van tewerkstelling;

4° het arbeidsgerecht waarbij de zaak aanhangig is doet uitspraak zonder voorafgaande verzoening, na de betrokken partijen te hebben gehoord of behoorlijk te hebben opgeroepen;

5° de vonnissen en arresten worden bij gerechtsbrief ter kennis gebracht aan de werkgever, aan de betrokken werknemers, aan de betrokken representatieve werknemersorganisaties alsmede aan de personen uitdrukkelijk bepaald door deze wet.

~~6° De representatieve werknemersorganisaties mogen zich voor de arbeidsgerechten laten vertegenwoordigen door een afgevaardigde, houder van een geschreven volmacht. Deze mag namens de organisatie waartoe hij behoort alle handelingen verrichten die bij deze vertegenwoordiging behoren, een verzoekschrift indienen, pleiten en alle mededelingen ontvangen betreffende de rechtsingang, de behandeling en de berechting van het geschil.~~

Voor de toepassing van het eerste lid moet onder betrokken partij worden verstaan, elke persoon of representatieve werknemersorganisatie die in het kader van de procedure in het geding wordt betrokken.

§ 3. De Koning kan bepalen binnen welke termijn de in § 1 bedoelde vorderingen moeten worden ingesteld. Hij kan eveneens bepalen of er hoger beroep of verzet kan worden aangetekend en binnen welke termijn, en binnen welke termijn de arbeidsgerechten uitspraak doen.

In de ontworpen versie heeft de in § 3 bedoelde delegatie aan de Koning betrekking op alle vorderingen betreffende het welzijn op het werk.

Paragraaf 3 zou evenwel alleen mogen verwijzen naar de vordering bedoeld in § 2 (en dus niet in § 1).

Deze stelling is op de volgende argumenten gebaseerd :

1° De wetgever wil de Koning enkel machtigen om procedure-regels vast te stellen voor geschillen met betrekking tot het Comité PBW en de sociale verkiezingen (1). Tot nog toe heeft de Koning op deze basis alleen een koninklijk besluit genomen over de sociale verkiezingen.

(1) Dat blijkt uit de memorie van toelichting : « De specifieke bepalingen opgenomen in artikel 79 van de welzijnswet van 4 augustus 1996 dienen nauwer aan te sluiten bij de oorspronkelijke bedoeling van de wetgever. Deze specifieke bepalingen hebben immers tot doel een soepeler oplossing te bieden voor geschillen die rijzen met betrekking tot het Comité PBW in het algemeen en de sociale verkiezingen in het bijzonder. » (stuk Kamer, gewone zitting 2006-2007, 51-2687/001, blz. 51).

2° Les délégations de pouvoir au Roi forment une exception au processus législatif fixé par la Constitution et sont d'interprétation stricte. Ceci est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de déterminer des règles aussi importantes que celles qui touchent à la procédure judiciaire, à la possibilité de faire appel ou opposition (1).

3° Dans sa version actuelle, le § 3 est difficilement compatible avec l'article 32*decies* en projet: en effet, cet article 32*decies* entend fixer les règles de procédure en matière de violence et de harcèlement au travail, sans porter atteinte à celles du Code judiciaire (2). On ne comprend donc pas pourquoi une délégation au Roi, particulièrement étendue, serait maintenue dans cette matière.

Pour toutes ces raisons, il semble que le maintien de la référence au § 1^{er} est source d'insécurité juridique et ne correspond pas à la volonté du législateur.

Autre remarque (non reprise dans le projet de loi)

Article 32*duodecies* de la loi du 4 août 1996

Dans la phrase liminaire de l'alinéa premier (version française), il convient de remplacer les mots « tester en justice » par « ester en justice ».

(1) Il faut rappeler, à cet égard, que dans son avis du 15 octobre 1998, le Conseil d'État avait critiqué cette délégation de pouvoirs au Roi, car elle « porte sur des aspects essentiels du droit d'accès à la justice, notamment dans la mesure où le Roi se voit confier le soin de déterminer s'il peut être interjeté appel des jugements du tribunal du travail statuant sur des différends (...) ou y faire opposition ». Le gouvernement avait justifié sa décision en ces termes: « Compte tenu du fait que l'ensemble de la procédure électorale, aussi bien le calendrier que les obligations à respecter est fixé par arrêté royal, en vertu de la loi du 20 septembre 1948 et de la loi du 4 août 1996, il est impossible de déterminer par voie légale quels seront les litiges qui pourront ou non faire l'objet d'un appel ou d'une opposition. Le pouvoir donné au Roi en cette matière est donc indissociable de celui de fixer l'ensemble des règles de procédure électorale. Il n'a donc pas pu être tenu compte de l'avis du Conseil d'État sur ce point. » (Doc. Parl., Ch. Repr., sess. ord. 1998-1999, 1857-1).

(2) Ceci est confirmé par l'exposé des motifs: « L'adaptation de l'article 79 de la loi sur le bien-être du 4 août 1996 a pour objectif de veiller à ce que les litiges relatifs à cette loi en général et ceux relatifs au harcèlement au travail en particulier, soient traités selon les règles fixées dans le Code judiciaire » (Doc. Parl., Ch. Repr., sess. ord. 2006-2007, 51-2687/001, p. 51).

2° De delegatie van bevoegdheden aan de Koning vormt een uitzondering op het in de Grondwet vastgestelde wetgevingsproces en moet dus strikt worden geïnterpreteerd. Dat geldt des te meer wanneer het zeer belangrijke regels betreft, zoals die welke betrekking hebben op de gerechtelijke procedure of op de mogelijkheid om hoger beroep of verzet aan te tekenen (1).

3° In zijn huidige versie is § 3 moeilijk verenigbaar met het ontworpen artikel 32*decies*: artikel 32*decies* stelt de procedure-regels inzake geweld en pesterijen op het werk vast, onverminderd de toepassing van de bepalingen van het Gerechtelijk Wetboek (2).

Het is dus niet duidelijk waarom de bijzonder uitgebreide bevoegdheidsdelegatie aan de Koning in deze aangelegenheid behouden zou blijven. Om al deze redenen lijkt het behoud van de verwijzing naar § 1 te leiden tot rechtsonzekerheid en bovendien niet overeen te stemmen met de wil van de wetgever.

Andere opmerking (niet overgenomen in het wetsontwerp)

Artikel 32*duodecies* van de wet van 4 augustus 1996

In de inleidende zin van het eerste lid (Franse versie) moeten de woorden « tester en justice » worden vervangen door de woorden « ester en justice ».

(1) In dat verband zij erop gewezen dat de Raad van State in zijn advies van 15 oktober 1998 kritiek had op de bevoegdheidsdelegatie aan de Koning omdat ze « betrekking heeft op essentiële aspecten van het recht op toegang tot de rechter, met name waar de Koning wordt opgedragen te bepalen of hoger beroep of verzet kan worden aangetekend tegen vonnissen van de arbeidsrechtbank inzake geschillen (...) ». De regering verdedigde haar beslissing als volgt: « Rekening houdend met het feit dat het geheel van de verkiezingsprocedure, zowel de kalender als de na te leven verplichtingen, vastgesteld wordt bij koninklijk besluit, krachtens de wet van 20 september 1948 en de wet van 4 augustus 1996, is het onmogelijk om via wettelijke weg te bepalen welke de geschillen zullen zijn die al dan niet voorwerp kunnen zijn van een beroep of van een verzet. De aan de Koning toegekende bevoegdheid inzake deze materie is dus onlosmakelijk verbonden met de bevoegdheid om het geheel van de regels voor de verkiezingsprocedure vast te stellen. Er kon dus voor dit punt geen rekening gehouden worden met het advies van de Raad van State. » (stuk Kamer, gewone zitting 1998-1999, 1857-1).

(2) Dat blijkt uit de memorie van toelichting: « De aanpassing van artikel 79 van de welzijnswet van 4 augustus 1996, heeft tot doel ervoor te zorgen dat de geschillen betreffende deze wet in het algemeen en de bepalingen inzake pesten op het werk in het bijzonder, worden behandeld volgens de regels bepaald in het Gerechtelijk Wetboek » (stuk Kamer, gewone zitting, 2006-2007, 51-2687/001, blz. 51).