

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

### SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2007 — 2286

[2007/200952]

**10 JANVIER 2007. — 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**

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

Les Chambres ont adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE I<sup>er</sup>. — *Disposition générale*

**Article 1<sup>er</sup>.** La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

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

**Art. 2.** A l'article 4, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, modifié par les lois du 7 avril 1999 et du 11 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le 3<sup>o</sup> est remplacé par la disposition suivante :

« 3<sup>o</sup> la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; »

b) le 8<sup>o</sup> est abrogé.

**Art. 3.** L'article 32bis de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 32bis. Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, appliquent en vue de leur protection, les dispositions des articles 32decies à 32duodecies.

Le Roi détermine les conditions et les modalités selon lesquelles le présent chapitre s'applique aux travailleurs des entreprises extérieures qui sont présents en permanence dans l'établissement de l'employeur auprès de qui les activités sont exécutées ».

**Art. 4.** A l'article 32ter de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le 1<sup>o</sup> est remplacé par la disposition suivante :

« 1<sup>o</sup> violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail »;

b) le 2<sup>o</sup> est remplacé par la disposition suivante :

« 2<sup>o</sup> harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou l'origine ethnique »;

### FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2007 — 2286

[2007/200952]

**10 JANUARI 2007. — Wet 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**

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

De Kamers hebben aangenomen et Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK I. — *Algemene bepaling*

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

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

**Art. 2.** In artikel 4, § 1, tweede lid, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, gewijzigd bij de wetten van 7 april 1999 en 11 juni 2002 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de bepaling onder 3<sup>o</sup> wordt vervangen als volgt :

« 3<sup>o</sup> de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; »

b) de bepaling onder 8<sup>o</sup> wordt opgeheven.

**Art. 3.** Artikel 32bis van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Art. 32bis. De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk passen met het oog op hun bescherming de bepalingen van de artikelen 32decies tot 32duodecies toe.

De Koning bepaalt de voorwaarden en de nadere regels betreffende de toepassing van dit hoofdstuk op de werknemers van de ondernemingen van buitenaf die voortdurend aanwezig zijn in de inrichting van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd. »

**Art. 4.** In artikel 32ter van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de bepaling onder 1<sup>o</sup> wordt vervangen als volgt :

« 1<sup>o</sup> geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk »;

b) de bepaling onder 2<sup>o</sup> wordt vervangen als volgt :

« 2<sup>o</sup> pesterijen op het werk : meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming »;

c) le 3<sup>o</sup> est remplacé par la disposition suivante :

« 3<sup>o</sup> harcèlement sexuel au travail : tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »;

d) l'article est complété par l'alinéa suivant :

« Dans la mesure où le harcèlement est lié à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique, les dispositions du présent chapitre constituent la transposition en droit belge de :

1<sup>o</sup> la directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail;

2<sup>o</sup> la directive 2000/43/CE du 29 juin 2000 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique;

3<sup>o</sup> la directive 76/207/CEE du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail, modifiée par la directive 2002/73 du 23 septembre 2002 ».

**Art. 5.** L'article 32<sup>quater</sup>, § 1<sup>er</sup>, de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 32<sup>quater</sup>. § 1<sup>er</sup>. L'employeur détermine en application des principes généraux de prévention visés à l'article 5 les mesures qui doivent être prises pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine ces mesures de prévention sur base d'une analyse des risques et en tenant compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise.

Les mesures visées à l'alinéa 2 sont au minimum :

1<sup>o</sup> des mesures matérielles et organisationnelles par lesquelles la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent être prévenus;

2<sup>o</sup> des procédures d'application quand des faits sont signalés et qui ont notamment trait à :

a) l'accueil et le conseil aux personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

b) les modalités selon lesquelles ces personnes peuvent faire appel au conseiller en prévention et à la personne de confiance désignés pour les faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

c) l'intervention rapide et tout à fait impartiale de la personne de confiance et du conseiller en prévention;

d) la remise au travail des travailleurs qui ont déclaré avoir été l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et l'accompagnement de ces personnes à l'occasion de leur remise au travail.

3<sup>o</sup> les mesures spécifiques de protection des travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, entrent en contact avec les personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

4<sup>o</sup> les obligations de la ligne hiérarchique dans la prévention des faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

5<sup>o</sup> l'information et la formation des travailleurs;

6<sup>o</sup> l'information du comité.

Les mesures visées à l'alinéa 3 sont prises après avis du comité, à l'exception des mesures visées au 2<sup>o</sup>, qui sont prises après accord du comité.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

c) de bepaling onder 3<sup>o</sup> wordt vervangen als volgt :

« 3<sup>o</sup> ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. »;

d) het artikel wordt aangevuld met het volgende lid :

« Voor zover de pesterijen verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming zijn de bepalingen van dit hoofdstuk de omzetting in Belgisch recht van :

1<sup>o</sup> de richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep;

2<sup>o</sup> de richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming;

3<sup>o</sup> de richtlijn 76/207/EEG van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij de richtlijn 2002/73 van 23 september 2002 ».

**Art. 5.** Artikel 32<sup>quater</sup>, § 1, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Article 32<sup>quater</sup>, § 1. De werkgever bepaalt in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5 welke maatregelen moeten getroffen worden om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen.

Hij stelt deze preventiemaatregelen vast op grond van een risicoanalyse en rekening houdend met de aard van de activiteiten en de grootte van de onderneming.

De in het tweede lid bedoelde maatregelen zijn ten minste :

1<sup>o</sup> materiële en organisatorische maatregelen waardoor geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, kunnen worden voorkomen;

2<sup>o</sup> de procedures van toepassing, wanneer er een melding gebeurt van feiten en die inzonderheid betrekking hebben op :

a) het onthaal en de adviesverlening aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

b) de nadere regels volgens welke deze personen een beroep kunnen doen op de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon, aangewezen voor de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

c) de snelle en volledig onpartijdige interventie van de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur;

d) de wedertewerkstelling van de werknemers die verklaard hebben het voorwerp te zijn geweest van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de begeleiding van deze personen naar aanleiding van hun wedertewerkstelling.

3<sup>o</sup> de specifieke maatregelen ter bescherming van de werknemers die bij de uitvoering van hun werk in contact komen met de andere dan de bij artikel 2, § 1 bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

4<sup>o</sup> de verplichtingen van de hiërarchische lijn in de voorkoming van feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

5<sup>o</sup> de voorlichting en de opleiding van de werknemers;

6<sup>o</sup> de voorlichting van het comité.

De in het derde lid bedoelde maatregelen worden getroffen, na advies van het comité, met uitzondering van de maatregelen bedoeld in 2<sup>o</sup>, die worden vastgesteld na akkoord van het comité.

Indien geen akkoord wordt bereikt vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Sans préjudice des dispositions organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités, l'employeur peut prendre les mesures lorsque l'accord n'est toujours pas obtenu suite à l'avis visé à l'alinéa 5 pour autant qu'au moins deux tiers des membres représentant les travailleurs au sein du comité aient donné leur accord.

**Art. 6.** L'article 32quinquies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Article 32quinquies. L'employeur veille à ce que les travailleurs qui, lors de l'exécution de leur travail, ont été l'objet d'un acte de violence commis par des personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1<sup>er</sup>, de la loi et qui se trouvent sur les lieux de travail, reçoivent un soutien psychologique approprié auprès de services ou d'institutions spécialisés.

Sans préjudice de l'application d'autres dispositions légales, l'employeur supporte les coûts de la mesure visée à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

Le Roi peut déterminer les limites dans lesquelles les coûts visés à l'alinéa 2 sont à charge de l'employeur.

**Art. 7.** L'article 32sexies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 32sexies. § 1<sup>er</sup>. L'employeur décide, conformément aux dispositions prises en exécution du chapitre VI, si les missions qui sont attribuées au conseiller en prévention par le présent chapitre seront exécutées par le service interne pour la prévention et la protection au travail ou par le service externe pour la prévention et la protection au travail.

S'il confie les missions au service interne pour la prévention et la protection au travail, il désigne, après avoir reçu l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si aucun accord n'est obtenu, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi.

Si, suite à l'avis visé à l'alinéa 3, l'accord n'est toujours pas obtenu ou si l'employeur occupe moins de 50 travailleurs, l'employeur fait appel à un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail qui appartient à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur qui dispose dans son service interne pour la prévention et la protection au travail d'un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel, en complément, à un service externe pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention visé au présent paragraphe ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

§ 2. L'employeur désigne, le cas échéant, une ou plusieurs personnes de confiance, après l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Il les écarte de leur fonction après accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité.

Si aucun accord n'est obtenu sur la désignation de la personne de confiance ou sur son écartement, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance, aux conditions et selon les modalités déterminées par le Roi, avant de prendre la décision. S'il ne suit pas l'avis du fonctionnaire, il en communique également les motifs au comité.

Onverminderd de toepassing van de bepalingen tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel, kan de werkgever, indien ingevolge het in het vijfde lid bedoelde advies, nog geen akkoord wordt bereikt, de maatregelen treffen, voor zover ten minste twee derden van de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité hun akkoord geven.

**Art. 6.** Artikel 32quinquies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Artikel 32quinquies. De werkgever waakt er over dat de werknemers die, bij de uitvoering van hun werk, het voorwerp zijn geweest van een daad van geweld, gepleegd door andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1, van de wet en die zich op de arbeidsplaats bevinden, een passende psychologische ondersteuning krijgen van gespecialiseerde diensten of instellingen.

Onverminderd de toepassing van andere wettelijke bepalingen, draagt de werkgever de kosten van de in het eerste lid bedoelde maatregel.

De Koning kan de grenzen bepalen waarbinnen de in het tweede lid bedoelde kosten ten laste zijn van de werkgever.

**Art. 7.** Artikel 32sexies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Art. 32sexies. § 1. De werkgever beslist, overeenkomstig de bepalingen vastgesteld in uitvoering van hoofdstuk VI, of de opdrachten die in dit hoofdstuk aan de preventieadviseur worden toegewezen zullen worden uitgevoerd door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk of door een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Indien hij de opdrachten toevertrouwt aan de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, wijst hij, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, een preventieadviseur aan die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en volgens de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80.

Indien, ingevolge het in het derde lid bedoelde advies, nog steeds geen akkoord wordt bereikt of indien de werkgever minder dan 50 werknemers tewerkstelt, doet de werkgever een beroep op een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die behoort tot een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever die in zijn interne dienst voor preventie en bescherming op het werk beschikt over een preventieadviseur die gespecialiseerd is inzake de psychosociale aspecten van het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, mag aanvullend een beroep doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De preventieadviseur bedoeld in deze paragraaf mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

§ 2. De werkgever wijst, in voorkomend geval, één of meerdere vertrouwenspersonen aan, na het voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Hij verwijderd hen uit hun functie na voorafgaand akkoord van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité.

Indien er geen akkoord wordt bereikt over de aanwijzing van de vertrouwenspersoon of de verwijdering uit zijn functie, vraagt de werkgever, onder de voorwaarden en de nadere regels bepaald door de Koning, het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar, vooraleer de beslissing te treffen. Indien hij het advies van deze ambtenaar niet volgt, deelt hij eveneens de redenen hiervoor mee aan het comité.

Si l'employeur fait seulement appel à un conseiller en prévention d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, la personne de confiance doit faire partie du personnel de l'employeur si celui-ci occupe plus de 20 travailleurs.

Les personnes de confiance exercent leur fonction en toute autonomie et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que personne de confiance.

La personne de confiance ne peut pas exercer en même temps la fonction de conseiller en prévention compétent pour la médecine du travail.

Le Roi peut déterminer les conditions et les modalités relatives à la position juridique de la personne de confiance.

§ 3. Le Roi détermine les missions et les tâches du conseiller en prévention et des personnes de confiance, ainsi que la formation nécessaire à la bonne exécution de leur mission. »

**Art. 8.** A l'article 32septies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, les mots « en concertation avec la victime » sont remplacés par les mots « après l'accord du travailleur qui a introduit la plainte motivée ».

**Art. 9.** L'article 32octies, de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

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

1° les coordonnées du conseiller en prévention et, le cas échéant, de la personne de confiance;

2° les procédures visées à l'article 32quater, § 1<sup>er</sup>, alinéa 3, 2°. »

**Art. 10.** Dans l'intitulé de la section 3 du chapitre *Vbis* de la même loi, les mots « des travailleurs » sont remplacés par les mots « des travailleurs, des employeurs et des autres personnes qui se trouvent sur le lieu de travail ».

**Art. 11.** L'article 32nonies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par la disposition suivante :

« Art. 32nonies. Le travailleur qui considère être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention ou à la personne de confiance et peut déposer une plainte motivée auprès de ces personnes aux conditions et selon les modalités fixées en application de l'article 32quater, § 2.

Le travailleur visé à l'alinéa 1<sup>er</sup> peut également s'adresser au fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80, qui, conformément à la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, examine si l'employeur respecte les dispositions du présent chapitre ainsi que ses arrêtés d'exécution ».

**Art. 12.** A l'article 32duodecies de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes :

1° l'alinéa 1<sup>er</sup> est complété comme suit :

« 5° le Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme, dans les litiges qui ont trait aux domaines visés à l'article 2, alinéa 1<sup>er</sup>, 1° et 2°, de la loi du 15 février 1993 créant un Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme;

6° l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes créé par la loi du 16 décembre 2002 dans les litiges qui ont trait au sexe ».

2° l'alinéa 2 est remplacé par la disposition suivante :

« Le pouvoir des organisations, visées à l'alinéa 1<sup>er</sup>, ne porte pas atteinte au droit de la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance ».

3° à l'alinéa 3, le mot « 4° » est supprimé.

4° à l'alinéa 3, les mots « la victime » sont remplacés par les mots « la personne qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

Indien de werkgever slechts een beroep doet op een preventieadviseur van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, moet de vertrouwenspersoon behoren tot het personeel van de werkgever, indien deze meer dan 20 werknemers tewerkstelt.

De vertrouwenspersonen oefenen hun functie volledig autonoom uit en mogen geen nadeel ondervinden van hun activiteiten als vertrouwenspersoon.

De vertrouwenspersoon mag niet tezelfdertijd de functie van preventieadviseur bevoegd voor de arbeidsgeneeskunde uitoefenen.

De Koning kan de voorwaarden en de nadere regels betreffende de rechtspositie van de vertrouwenspersoon vaststellen.

§ 3. De Koning bepaalt de opdrachten en de taken van de preventieadviseur en van de vertrouwenspersonen, alsmede de opleiding die nodig is voor de goede uitvoering van hun opdracht. »

**Art. 8.** In artikel 32septies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de woorden « in overleg met het slachtoffer » vervangen door de woorden « na akkoord van de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend ».

**Art. 9.** Artikel 32octies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 wordt vervangen als volgt :

« Art. 32octies. In het arbeidsreglement worden ten minste de volgende elementen opgenomen :

1° de coördinaten van de preventieadviseur en, in voorkomend geval, deze van de vertrouwenspersoon;

2° de procedures bedoeld in artikel 32quater, § 1, derde lid, 2°. »

**Art. 10.** In het opschrift van afdeling 3 van hoofdstuk *Vbis* van dezelfde wet, worden de woorden « van de werknemers » vervangen door de woorden « van de werknemers, de werkgevers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden ».

**Art. 11.** Artikel 32nonies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« Art. 32nonies. De werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk richt zich tot de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon en kan bij deze personen een met redenen omklede klacht indienen volgens de voorwaarden en de nadere regels vastgesteld met toepassing van artikel 32quater, § 2.

De in het eerste lid bedoelde werknemer kan zich eveneens richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80, die, overeenkomstig de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, onderzoekt of de werkgever de bepalingen van dit hoofdstuk alsook zijn uitvoeringsbesluiten naleeft ».

**Art. 12.** In artikel 32duodecies van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het eerste lid wordt aangevuld als volgt :

« 5° het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding, in de geschillen die betrekking hebben op de domeinen bedoeld in artikel 2, eerste lid, 1° en 2°, van de wet van 15 februari 1993 tot oprichting van een Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding;

6° het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, opgericht door de wet van 16 december 2002 in de geschillen die betrekking hebben op het geslacht ».

2° het tweede lid wordt vervangen door de volgende bepalingen :

« De bevoegdheid van de in het eerste lid bedoelde organisaties doet geen afbreuk aan het recht van de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk om zelf op te treden of in het geding tussen te komen ».

3° In het derde lid, wordt het woord « 4° » weggelaten.

4° in het derde lid, worden de woorden « het slachtoffer » vervangen door de woorden « de persoon die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ».

**Art. 13.** A l'article 32*tredecies* de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le § 1<sup>er</sup> est remplacé par la disposition suivante :

« § 1<sup>er</sup>. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail, sauf pour des motifs étrangers à la plainte, à l'action en justice ou au témoignage, ni modifier de façon injustifiée unilatéralement les conditions de travail des travailleurs suivants :

1° le travailleur qui a déposé une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui l'occupe, selon les procédures en vigueur;

2° le travailleur qui a déposé une plainte auprès du fonctionnaire chargé de la surveillance visé à l'article 80;

3° le travailleur qui a déposé une plainte auprès des services de police, d'un membre du Ministère public ou du juge d'instruction;

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

5° le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, à la connaissance du conseiller en prévention, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la plainte motivée ou par le fait qu'il intervient comme témoin en justice. »

b) au § 2 les mots « des motifs visés au § 1<sup>er</sup> » sont remplacés par les mots « des motifs et des justifications visés au § 1<sup>er</sup> ».

c) le § 4 est remplacé par la disposition suivante :

« § 4. L'employeur doit payer une indemnité au travailleur dans les cas suivants :

1° lorsque le travailleur, suite à la demande visée au § 3, alinéa 1<sup>er</sup>, n'est pas réintégré ou repris dans la fonction dans les conditions qui prévalaient avant les faits qui ont motivé la plainte et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1<sup>er</sup>;

2° lorsque le travailleur n'a pas introduit la demande visée au § 3, alinéa 1<sup>er</sup> et que le juge a jugé le licenciement ou la modification unilatérale des conditions de travail contraires aux dispositions du § 1<sup>er</sup>.

L'indemnité est égale, au choix du travailleur, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par le travailleur. Dans ce dernier cas, le travailleur doit prouver l'étendue de ce préjudice. »

d) le § 5 est abrogé;

e) le § 6 est remplacé par la disposition suivante :

« § 6. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une plainte motivée au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention informe immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé une plainte motivée ou un témoignage bénéficie de la protection visée par le présent article à partir du moment où la plainte est introduite ou à partir du moment où le témoignage est déposé.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur que la protection visée à cet article lui est applicable à partir de la convocation ou de la citation à témoigner en justice. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de la présente protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1<sup>er</sup> et 2, la personne qui reçoit la plainte est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que les personnes concernées bénéficient dès lors de la protection visée au présent article à partir du moment où la plainte est introduite. »

f) le § 7 est abrogé.

**Art. 13.** In artikel 32*tredecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) § 1 wordt vervangen als volgt :

« § 1. De werkgever mag, behalve om redenen die vreemd zijn aan de klacht, de rechtsvordering of de getuigenverklaring, de arbeidsverhouding van de volgende werknemers niet beëindigen, en hij mag evenmin de arbeidsvoorwaarden van die werknemers op ongerechtvaardigde wijze eenzijdig wijzigen :

1° de werknemer die op het vlak van de onderneming of instelling die hem tewerkstelt, overeenkomstig de vigerende procedures, een met redenen omklede klacht heeft ingediend;

2° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 80;

3° de werknemer die een klacht heeft ingediend bij de politiediensten, een lid van het openbaar ministerie of de onderzoeksrechter;

4° de werknemer die een rechtsvordering instelt of voor wie een rechtsvordering wordt ingesteld op grond van dit hoofdstuk;

5° de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van de met redenen omklede klacht, ter kennis brengt van de preventieadviseur of doordat hij optreedt als getuige in rechte. »

b) in § 2 worden de woorden « de in § 1 bedoelde redenen » vervangen door de woorden « de in § 1 bedoelde redenen en rechtvaardiging ».

c) § 4 wordt vervangen als volgt :

« § 4. De werkgever moet in de volgende gevallen een vergoeding betalen aan de werknemer :

1° wanneer de werknemer na het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of zijn functie niet kan uitoefenen onder de voorwaarden die bestonden voor de feiten die tot de klacht aanleiding hebben gegeven en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1;

2° wanneer de werknemer het in § 3, eerste lid bedoelde verzoek heeft ingediend en de rechter geoordeeld heeft dat het ontslag of de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden indruist tegen de bepalingen van § 1.

Deze vergoeding is, naar keuze van de werknemer, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door de werknemer geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de werknemer de omvang van deze schade bewijzen. »

d) § 5 wordt opgeheven;

e) § 6 wordt vervangen als volgt :

« § 6. Wanneer een procedure op grond van een met redenen omklede klacht wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling stelt de preventieadviseur de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend of dat de werknemer die de getuigenverklaring heeft afgelegd de bescherming bedoeld in dit artikel geniet vanaf het ogenblik dat deze klacht werd ingediend of vanaf het ogenblik dat de getuigenverklaring werd afgelegd.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mede dat de in dit artikel bedoelde bescherming op hem van toepassing is, vanaf het ogenblik van de oproeping of de dagvaarding om te getuigen in rechte. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van deze bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht in ontvangst neemt er toe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken personen derhalve de bescherming bedoeld in dit artikel genieten vanaf het ogenblik waarop de klacht werd ingediend. »

f) § 7 wordt opgeheven.

**Art. 14.** Il est inséré dans le chapitre *Vbis* de la même loi, une section 4, rédigée comme suit :

« Section 4. — Information et accès aux documents

Article 32*quaterdecies*. Le plaignant reçoit copie de la plainte motivée.

Dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, la personne mise en cause et les témoins reçoivent copie de leurs déclarations.

Artikel 32*quinquiesdecies*. Le conseiller en prévention et les personnes de confiance sont tenus au secret professionnel visé à l'article 458 du Code pénal.

Par dérogation à cette obligation :

1° le conseiller en prévention et la personne de confiance communiquent les informations qu'ils estiment pertinentes pour le bon déroulement d'une conciliation aux personnes qui y participent;

2° dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, le conseiller en prévention est tenu de communiquer à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés;

3° le conseiller en prévention transmet à l'employeur un avis écrit portant sur les résultats de l'examen impartial de la plainte motivée et dont le contenu est fixé par le Roi;

4° le conseiller en prévention fournit à celui qui peut démontrer un intérêt une copie du document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée de même que la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance visée à l'article 32*septies*;

5° le conseiller en prévention tient à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance le dossier individuel de plainte à l'exception des documents qui contiennent les déclarations des personnes qui ont été entendues par le conseiller en prévention compétent.

Article 32*sexiesdecies*. Lorsque l'employeur, en application du présent chapitre, envisage de prendre des mesures qui peuvent modifier les conditions de travail du travailleur ou lorsque le travailleur envisage d'introduire une action en justice, l'employeur fournit à ce travailleur une copie des seuls éléments suivants de l'avis du conseiller en prévention :

a) le compte rendu des faits;

b) la constatation que, selon le conseiller en prévention, les faits peuvent être considérés ou non comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail et la justification de cette constatation;

c) le résultat de la tentative de conciliation;

d) l'analyse de toutes les causes des faits;

e) les mesures à prendre afin de faire cesser les faits dans le cas individuel ou les recommandations à l'employeur de prendre des mesures individuelles appropriées dans le cadre de la prévention de la charge psychosociale.

Article 32*septiesdecies*. Par dérogation à l'article 10 de la loi du 8 décembre 1992 relative à la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel, la personne concernée n'a pas accès aux données à caractère personnel et à l'origine de ces données contenues dans les documents suivants :

1° Les notes prises par le conseiller en prévention et la personne de confiance au cours des entretiens réalisés en dehors de l'examen d'une plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 1°;

2° la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32*quaterdecies*, alinéa 1<sup>er</sup> et de l'article 32*quinquiesdecies*, alinéa 2, 2°;

3° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention dans le cadre de l'examen de la plainte motivée, sous réserve de l'application de l'article 32*quaterdecies*, alinéa 2;

4° le rapport du conseiller en prévention, sous réserve de l'application de l'article 32*sexiesdecies*;

5° les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention ou la personne de confiance lors de leurs démarches et qui leurs sont exclusivement réservées. »

**Art. 14.** In hoofdstuk *Vbis* van dezelfde wet wordt een afdeling 4 ingevoegd, luidende :

« Afdeling 4. — Informatie en toegang tot documenten

Artikel 32*quaterdecies*. De klager ontvangt een kopie van de met redenen omklede klacht.

In het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, ontvangen de aangeklaagde en de getuigen een kopie van hun verklaringen.

Artikel 32*quinquiesdecies*. De preventieadviseur en de vertrouwenspersoon zijn gehouden door het beroepsgeheim bedoeld in artikel 458 van het Strafwetboek.

In afwijking van deze verplichting :

1° delen de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de personen die deelnemen aan een verzoening, de informatie mee die naar hun mening pertinent is voor het goede verloop van deze verzoening;

2° is de preventieadviseur, in het kader van het onderzoek van de met redenen omklede klacht, er toe gehouden aan de aangeklaagde de feiten mee te delen die hem worden ten laste gelegd;

3° overhandigt de preventieadviseur aan de werkgever een geschreven advies over de resultaten van het onpartijdig onderzoek van de met redenen omklede klacht waarvan de inhoud wordt vastgesteld door de Koning;

4° bezorgt de preventieadviseur aan ieder die een belang kan aantonen een kopie van het document waarbij de werkgever op de hoogte werd gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht wordt ingediend evenals van de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar bedoeld in artikel 32*septies*;

5° houdt de preventieadviseur het individueel klachtendossier, met uitzondering van de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur, ter beschikking van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Artikel 32*sexiesdecies*. Wanneer de werkgever in toepassing van dit hoofdstuk overweegt maatregelen te nemen die de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen of wanneer de werknemer overweegt een rechtsvordering in te stellen, bezorgt de werkgever aan deze werknemer enkel een afschrift van de volgende elementen van het advies van de preventieadviseur :

a) de samenvatting van de feiten;

b) de vaststelling of volgens de preventieadviseur de feiten al dan niet beschouwd kunnen worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en de verantwoording van deze vaststelling;

c) het resultaat van de verzoeningspoging;

d) de analyse van alle oorzaken van de feiten;

e) de maatregelen die moeten getroffen worden om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten of de aanbevelingen aan de werkgever om passende individuele maatregelen te treffen in het kader van de voorkoming van psychosociale belasting.

Artikel 32*septiesdecies*. De betrokken persoon heeft, in afwijking van artikel 10 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, geen toegang tot de persoonsgegevens en de oorsprong van de gegevens die opgenomen zijn in de volgende documenten :

1° de notities die de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon hebben gemaakt tijdens de gesprekken gevoerd buiten het onderzoek van een met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 1°

2° de met redenen omklede klacht, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quaterdecies*, eerste lid en artikel 32*quinquiesdecies*, tweede lid, 2°;

3° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die, tijdens het onderzoek van de met redenen omklede klacht, werden gehoord door de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*quaterdecies*, tweede lid;

4° het verslag van de preventieadviseur, onder voorbehoud van de toepassing van artikel 32*sexiesdecies*;

5° de bijzondere gegevens van persoonlijke aard vastgesteld door de preventieadviseur of de vertrouwenspersoon naar aanleiding van de stappen die zij hebben ondernomen en die uitsluitend aan hen zijn voorbehouden. »

**Art. 15.** Un article 32octiesdecies, rédigé comme suit, est inséré dans le chapitre *Vbis* de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 :

« Art. 32octiesdecies. Le greffier du tribunal du travail et de la cour du travail notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions rendues en application de l'article 578, 11° du Code judiciaire.

Les greffiers du tribunal correctionnel et de la cour d'appel notifient, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les décisions relatives aux infractions constatées à l'occasion de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le greffier du Conseil d'Etat, section administration, notifie, sous simple lettre, au service désigné par le Roi, les arrêts des causes dans lesquelles sont invoqués des moyens relatifs à l'application du présent chapitre »

### CHAPITRE III. — Modification d'autres lois

#### Section I<sup>re</sup>. — Modification de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail

**Art. 16.** L'article 14, 2°, s) de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, inséré par la loi du 11 juin 2002, est remplacé par le texte suivant :

« s) les éléments visés aux points 1° et 2° de l'article 32octies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. »

#### Section II. — Modification de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail

**Art. 17.** L'article 3, § 1<sup>er</sup>, alinéa 2, de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail, modifié par les lois du 22 décembre 1989 et du 25 février 2003, est complété comme suit :

« 10° ordonner de prendre des mesures, mesures organisationnelles y comprises, lorsqu'ils constatent que l'employeur n'a pas institué de service interne de prévention et de protection au travail ou qu'il ne fait pas appel à un service externe de prévention et de protection au travail alors qu'il y était obligé et que ce manquement met la sécurité ou la santé des travailleurs en danger.

Avant d'ordonner les mesures visées à l'alinéa 2, 10°, ils peuvent obliger l'employeur à créer un service interne de prévention et de protection au travail ou à faire appel à un service externe pour la prévention et la protection au travail dans le délai qu'ils déterminent. »

#### Section III. — Modification de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail

**Art. 18.** L'article 8 de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est abrogé.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du Sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 10 janvier 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,  
P. VANVELTHOVEN

Scellé du sceau de l'Etat :

La Ministre de la Justice,  
Mme L. ONKELINX

—  
Note

(1) *Session 2005-2006 :*

*Documents de la Chambre des représentants.* — Projet de loi, 51-2686, n° 1.

*Session 2006/2007 :*

Amendements, 51-2686, n°s 2 et 3. — Rapport, 51-2686, n° 4. — Texte adopté par la commission, 51-2686, n° 5. — Texte adopté en séance plénière et transmis au Sénat, 51-2686, n° 6.

*Compte-rendu intégral :* 30 novembre 2006.

*Session 2006/2007 :*

*Documents du Sénat.* — Projet non évoqué par le Sénat, 3-1958, n° 1.

**Art. 15.** In hoofdstuk *Vbis* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt een artikel 32octiesdecies ingevoegd, luidende :

« Art. 32octiesdecies. De griffier van de arbeidsrechtbank en deze van het arbeidshof, stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen die werden genomen krachtens artikel 578, 11° van het Gerechtelijk wetboek.

De griffiers van de correctionele rechtbank en deze van het hof van beroep stellen de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de beslissingen betreffende misdrijven die werden vastgesteld naar aanleiding van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

De griffier van de Raad van State, afdeling administratie, stelt de door de Koning aangeduide dienst, bij gewone brief, in kennis van de arresten die betrekking hebben op zaken waarin middelen worden ingeroepen betreffende de toepassing van dit hoofdstuk. »

### HOOFDSTUK III. — Wijziging van andere wetten

#### Afdeling I. — Wijziging van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen

**Art. 16.** Artikel 14, 2°, s) van de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen, toegevoegd bij de wet van 11 juni 2002, wordt vervangen als volgt :

« s) de elementen bedoeld in artikel 32octies, 1° en 2° van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. »

#### Afdeling II. — Wijziging van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie

**Art. 17.** Artikel 3, § 1, tweede lid van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie, gewijzigd bij de wetten van 22 december 1989 en 25 februari 2003 wordt aangevuld als volgt :

« 10° bevelen maatregelen te treffen, organisatorische maatregelen inbegrepen, wanneer zij vaststellen dat de werkgever geen interne dienst voor preventie en bescherming op het werk heeft opgericht of geen beroep doet op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk terwijl hij hiertoe verplicht was en deze nalatigheid de veiligheid of de gezondheid van de werknemers in het gedrang brengt.

Zij kunnen, vooraleer de in het tweede lid, 10° bedoelde maatregelen te bevelen, aan de werkgever de verplichting opleggen een interne dienst voor preventie en bescherming op het werk op te richten of een beroep te doen op een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, binnen de termijn die zij bepalen. »

#### Afdeling III. — Wijziging van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

**Art. 18.** Artikel 8 van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgeheven.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 10 januari 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,  
P. VANVELTHOVEN

Met 's Lands zegel gezegd :

De Minister van Justicie,  
Mevr. L. ONKELINX

—  
Nota

(1) *Zitting 2005-2006 :*

*Stukken van de Kamer van volksvertegenwoordigers.* — Wetsontwerp, 51-2686, nr. 1.

*Zitting 2006-2007 :*

Amendementen, 51-2686, nrs. 2 en 3. — Verslag, 51-2686, nr. 4. — Tekst aangenomen door de commissie, 51-2686, nr. 5. — Tekst aangenomen in plenaire vergadering en overgezonden aan de Senaat, 51-2686, nr. 6.

*Integraal Verslag :* 30 november 2006.

*Zitting 2006-2007 :*

*Stukken van de Senaat.* — Ontwerp niet geëvoceerd door de Senaat, 3-1958, nr. 1.