

**Question n° 3-891 de M. Mahoux du 2 avril 2004 (Fr.):**

**Harcèlement moral sur les lieux de travail. — Difficultés d'interprétation de la législation. — Conseiller en prévention. — Rapports.**

Les associations qui sont à l'écoute des travailleurs estimant être victimes de harcèlement sur les lieux de travail sont confrontées me semble-t-il à des difficultés d'interprétation de la législation en vigueur.

En effet, dès que le conseiller en prévention spécialisé a terminé son rapport suite à la plainte introduite par la victime, il transmet ses conclusions à l'employeur, directeur ou autre personne responsable.

L'article 5, dernier alinéa, de l'arrêté d'exécution de la loi relative à la violence sur les lieux de travail dispose clairement que tout travailleur qui fait appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention a le droit de connaître les suites qui ont été données à l'affaire engagée par lui.

Il appert pourtant sur le terrain que les pratiques des conseillers en prévention divergent, certains consentent à fournir ces conclusions, d'autres s'y refusent et classent le dossier sans en aviser la personne concernée.

Dès lors, on peut se poser la question de savoir comment celle-ci peut vérifier si l'employeur a suivi les directives reprises dans le rapport.

L'honorable secrétaire d'État pourrait-elle me communiquer des éclaircissements en la matière ?

**Réponse:** Veuillez trouver ci-dessous la réponse à la question posée.

1. En tant que responsable de la politique de prévention, il appartient à l'employeur de prendre les mesures pour mettre fin aux actes de violence ou de harcèlement portés à sa connaissance (articles 5 et 32septies de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et article 14, alinéa 3, de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail).

Le conseiller en prévention, en tant qu'expert assistant l'employeur dans la mise en œuvre de la politique de prévention, doit examiner la plainte motivée en toute impartialité et faire des propositions relatives aux mesures adéquates à appliquer au cas d'espèce (article 14, alinéa 2, de l'arrêté royal susdit). Les conclusions de son analyse et les propositions de mesures font donc l'objet d'un document écrit qui est soumis à l'employeur.

Dans cette optique, ce document est uniquement destiné à l'employeur. La législation ne prévoit pas que le conseiller communique au plaignant les propositions de mesures qu'il a soumises à l'employeur.

L'employeur n'est d'ailleurs pas obligé de suivre ces propositions qui ont valeur d'avis à son égard.

Toutefois, tout travailleur qui fait appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention a le droit de connaître les suites qui ont été données à l'affaire engagée par lui (article 5, § 1<sup>er</sup>, *in fine*, de l'arrêté royal susdit).

Dans ce cadre, le conseiller en prévention doit informer le plaignant du fait que son avis est terminé et qu'il l'a transmis à l'employeur. Le conseiller n'est pas obligé de lui décrire les mesures qu'il a prescrites.

L'employeur lui-même, éventuellement par l'intermédiaire des membres de la ligne hiérarchique, informera le travailleur des mesures de prévention qu'il décide de prendre afin de mettre fin aux actes de violence ou de harcèlement.

Le plaignant est dès lors la première personne à pouvoir vérifier soit l'adéquation des mesures, dans l'hypothèse où les actes ont cessé, soit la poursuite de ces actes.

**Vraag nr. 3-891 van de heer Mahoux d.d. 2 april 2004 (Fr.):**

**Pesterijen op het werk. — Moelijkheden bij de interpretatie van de wetgeving. — Preventieadviseur. — Verslagen.**

De verenigingen die het oor lenen aan werknemers die menen het slachtoffer te zijn van pesterijen op het werk, hebben te kampen met moeilijkheden bij de interpretatie van de wetgeving.

Zodra de gespecialiseerde preventieadviseur klaar is met zijn verslag na een klacht van het slachtoffer, bezorgt hij zijn conclusies aan de werkgever, de directeur of een andere verantwoordelijke persoon.

Artikel 5, laatste lid, van het uitvoeringsbesluit van de wet tegen geweld op het werk bepaalt duidelijk dat elke werknemer die een beroep doet op de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur het recht heeft te weten welke maatregelen werden genomen ingevolge de zaak die hij aanhangig heeft gemaakt.

Op het terrein blijken de handelwijzen van de preventieadviseurs uiteen te lopen. Sommigen zijn bereid die conclusies te bezorgen, andere weigeren dat en seponeren het dossier zonder de betrokken persoon daarvan op de hoogte te brengen.

We kunnen ons bijgevolg afvragen hoe de betrokkene kan nagaan of de werkgever de aanbevelingen uit het verslag heeft gevolgd.

Kan de geachte staatssecretaris me hierover duidelijkheid verschaffen ?

**Antwoord:** Gelieve hieronder het antwoord op de gestelde vraag te vinden.

1. Als verantwoordelijke voor de preventiepolitiek, komt het de werkgever toe om maatregelen te nemen die een einde stellen aan geweld en pesterijen die hem ter kennis worden gebracht (artikel 5 en 32septies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en artikel 14, derde lid, van het koninklijk besluit van 11 juli 2002, betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk).

De bevoegde preventieadviseur die de werkgever bijstaat bij het verwezenlijken van de preventiepolitiek moet volledig onpartijdig de met redenen omklede klacht onderzoeken, en voorstellen doen betreffende de toe te passen passende maatregelen (artikel 14, tweede lid, van bovengenoemd koninklijk besluit). De besluiten van zijn onderzoek en de voorstellen betreffende de te nemen maatregelen make het voorwerp uit van een schriftelijk document dat aan de werkgever voorgelegd wordt.

In dit opzicht is dit document enkel bestemd voor de werkgever. De wetgeving voorziet niet dat de preventieadviseur de maatregelen die hij aan de werkgever heeft voorgesteld, meedeelt aan de klager.

De werkgever is trouwens niet verplicht deze voorstellen te volgen, zij hebben slechts een advieswaarde ten zijne opzichte.

Niettemin heeft elke werknemer die een beroep doet op de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur het recht te weten welk gevolg er werd gegeven aan de door hem aanhangig gemaakte zaak (artikel 5, § 1, *in fine* van bovengenoemd koninklijk besluit).

In dit verband moet de preventieadviseur de klager ervan in kennis stellen dat zijn onderzoek beëindigd is en hij zijn standpunt heeft overgemaakt aan de werkgever. De preventieadviseur is niet verplicht een omschrijving te geven van de maatregelen die hij heeft voorgesteld.

De werkgever zelf, eventueel door tussenkomst van de leden van de hiërarchische lijn, licht de werknemer in van de voorzorgsmaatregelen die hij beslist te nemen om een einde te stellen aan de feiten van geweld of pesterijen.

De klager is dientengevolge de eerste persoon die kan nagaan of de voorgestelde maatregelen gepast zijn, in de veronderstelling dat de feiten opgehouden zijn, ofwel kan hij de klacht laten verder zetten.