

DO 2004200504035

Question n° 285 de M. Dylan Casaer du 24 avril 2005  
(N.) au ministre de l'Emploi:

*Loi anti-harcèlement. — Plaintes. — Décisions judiciaires.*

Dans les mois qui viennent, des modifications seront apportées à la loi du 11 juin 2002 relative à la protec-

DO 2004200504035

Vraag nr. 285 van de heer Dylan Casaer van 24 april  
2005 (N.) aan de minister van Werk:

*« Antipestwet ». — Klachten. — Gerechtelijke uitspraken.*

De volgende maanden zou de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en

tion contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail («loi anti-harcèlement») sur la base de l'évaluation qui a été faite de cette loi l'année dernière par le SPF. Dans votre réponse à la question n° 186 de Mme De Block (*Questions et Réponses*, Chambre, 2004-2005, n° 55, p. 8589), vous avez fourni un aperçu des plaintes déposées auprès des Inspections médicales jusqu'à la date du 25 juin 2004.

Dans le cadre de cette modification annoncée de la loi, il me paraît important de disposer de données et de chiffres plus récents.

1. Combien de plaintes ont été enregistrées par la direction générale Contrôle du bien-être au travail après le 25 juin 2004?

2. Quelle est la répartition de ces plaintes entre les régions?

3. Le rapport d'évaluation fait état de quelque 15 décisions judiciaires. Or, le rapport a été clôturé le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

a) Le SPF a-t-il connaissance de jugements ou d'arrêtés qui auraient été prononcés après cette date de clôture et dont il conviendrait le cas échéant de tenir compte dans le cadre des éventuelles modifications à apporter à la loi?

b) Dans l'affirmative, de quelles décisions s'agit-il et quelle est leur importance sur le plan juridique?

4. Le rapport d'évaluation ainsi qu'un certain nombre d'articles juridiques récents attirent l'attention sur le fait que dans le cadre des dispositions légales actuelles, un travailleur qui estime être l'objet de harcèlement a la possibilité de s'adresser directement aux services d'inspection ou au tribunal du travail, sans accomplir d'abord les démarches internes à l'entreprise (par exemple, s'adresser à la personne de confiance), qui ont un caractère plus informel.

Pensez-vous qu'il conviendrait effectivement d'instaurer une certaine hiérarchie dans le cadre de la procédure de plaintes?

**Réponse du ministre de l'Emploi du 19 octobre 2005, à la question n° 285 de M. Dylan Casaer du 24 avril 2005 (N.):**

1 et 2. Il convient au préalable de préciser que seules les plaintes motivées qui occasionnent un suivi du dossier sont enregistrées.

ongewenst seksueel gedrag op het werk («Anti-pestwet») worden gewijzigd op grond van de evaluatie die vorig jaar voor deze wet door de FOD werd gemaakt. In antwoord op vraag nr. 186 van mevrouw De Block gaf u een overzicht van het aantal klachten die bij de Medische Inspecties werden geregistreerd tot 25 juni 2004 (*Vragen en Antwoorden*, Kamer, 2004-2005, nr. 55, blz. 8589).

In het licht van de geplande wijziging, lijkt het belangrijk om over recentere cijfers/gegevens te beschikken.

1. Hoeveel klachten werden er geregistreerd bij de Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het werk na 25 juni 2004?

2. Welke verdeling hebben deze klachten over de gewesten?

3. In het evaluatieverslag wordt er verwezen naar ongeveer 15 gerechtelijke uitspraken. Het verslag werd echter afgesloten op 1 juli 2004.

a) Vandaar de vraag: zijn er nadien nog vonnissen/arresten waarvan de FOD kennis heeft en die relevant zijn voor de eventuele aanpassingen aan de wet?

b) Zo ja, welke uitspraken zijn dit en wat is de juridische relevantie ervan?

4. In het evaluatieverslag en in een aantal recente juridische artikels wordt de aandacht gevestigd op het gegeven dat in het kader van de huidige wettelijke bepalingen een werknemer die meent het voorwerp te zijn van pesterijen, de mogelijkheid heeft om zich direct te wenden tot de inspectiediensten of tot de arbeidsrechtbank, zonder eerst de interne stappen binnen het bedrijf (bijvoorbeeld de vertrouwenspersoon) te doorlopen, die nog iets informeler zijn.

Meent u dat het inderdaad aangewezen is om in de klachtenprocedure een bepaalde hiërarchie in te bouwen?

**Antwoord van de minister van Werk van 19 oktober 2005, op de vraag nr. 285 van de heer Dylan Casaer van 24 april 2005 (N.):**

1 en 2. Voorafgaand dient gepreciseerd te worden dat enkel gemotiveerde klachten die moeten opgevolgd worden geregistreerd worden.

Pour l'exercice 2004, (situation à partir du 25 juin 2004), le nombre de plaintes enregistrées était le suivant:

Région	Plaintes	%
Flandre .....	106	29
Bruxelles .....	112	30
Wallonie .....	141	38
Total .....	371	13 %

Cela représente 63 dossiers par mois, nombre comparable à ceux des exercices précédents. Ces dossiers représentent 13% du total du nombre des dossiers réactifs.

Pour 2005, la Cellule stratégique a demandé un enregistrement plus détaillé. La ventilation des dossiers enregistrés donne le tableau suivant (pour la période couvrant les mois de janvier 2005 à avril 2005 inclus):

Voor 2004 (toestand vanaf 25 juni 2004) bedraagt het aantal geregistreerde klachten:

Gewest	Klachten	%
Vlaanderen .....	106	29
Brussel .....	112	30
Wallonië .....	141	38
Totaal .....	371	13 %

Dit betekent een 63-tal dossiers per maand hetgeen vergelijkbaar is met de vroegere cijfers. Deze dossiers betekenen 13% van het totaal aantal reactieve dossiers.

Voor 2005 werd door de beleidscel een gedetailleerdere registratie gevraagd. De uitsplitsing van de geregistreerde dossiers leidt tot de volgende tabel (voor de periode januari 2005 tot april 2005 inbegrepen):

	Auditeur — Auditorats	Victime — Slachtoffer		Conseiller en prévention — Preventieadviseur		Autres — Andere		Total — Totaal
		Avec — motifs — Redenen	Sans — motifs — Zonder	Implémen- — tation — Implemen- tatie	Autres — Andere	Motifs — Redenen	Autres — Andere	
		Flandre. — Vlaanderen ...	5	53	24	1	0	
Bruxelles. — Brussel .....	3	46	1	1	1	0	0	52
Wallonie. — Wallonië ....	35	63	9	6	0	2	0	115
Total. — Totaal .....	43	162	34	8	1	7	6	261

#### Explications

Colonne 2: dossiers initiés par les auditeurs

Colonnes 3 et 4: dossiers initiés par un travailleur (victime supposée) avec une différence entre les plaintes motivées et, plus largement qu'en 2004, les plaintes qui ne peuvent être qualifiées de plaintes « motivées » (colonne avec le titre « sans motifs »).

Colonnes 5 et 6: dossiers initiés par un conseiller en prévention, avec dans la première colonne ceux dus à

#### Verklaring:

Kolom 2: de dossiers die geïnitieerd werden vanuit de auditoraten

Kolommen 3 en 4: de dossiers die geïnitieerd werden door een werknemer (vermeend slachtoffer) met een onderscheid tussen de met redenen omklede klachten en breder dan in 2004 de klachten die niet onder de noemer « met redenen omklede » klacht kunnen ondergebracht worden (kolom titel « zonder »).

Kolommen 5 en 6: de dossiers die door een preventieadviseur zijn geïnitieerd, met in de eerste kolom

l'implémentation des règles prévues dans la législation pour la transmission au service d'inspection.

Colonnes 7 et 8: tous les autres dossiers non repris dans des rubriques précédentes.

Étant donné que la cible est un peu plus large qu'en 2004, on obtient un total de 65 plaintes par mois, ce qui démontre néanmoins une stagnation.

### 3.I. Données quantitatives

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2002, date d'entrée en vigueur de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, les greffes des Tribunaux du travail, conformément à l'article 8 de la dite loi, ont transmis au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale 42 jugements relatifs à l'application du chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

#### Appel

8 jugements ont fait l'objet d'un recours devant la Cour du travail.

#### Au fond/référé

34 de ces décisions des Tribunaux ont été rendues au fond, les 8 autres selon la procédure du référé.

#### Secteur privé/secteur public

19 de ces décisions visent le secteur public, 23 concernent le secteur privé.

#### Types de harcèlement

1 décision concerne des faits de harcèlement moral et sexuel, les 41 autres visent uniquement des faits de harcèlement moral.

#### Défendeur

32 recours ont été introduits contre l'employeur personne morale, 9 contre la personne morale et une (ou des) personne(s) physique(s), 1 contre la personne physique uniquement.

#### Fondement de la demande

- 2 jugements reconnaissent l'existence de faits permettant de présumer à l'existence de harcèlement moral et 2 jugements reconnaissent l'existence de harcèlement moral.
- 5 jugements accordent l'indemnité de protection définie à l'article 32*tredecies* de la loi.
- 2 jugements reconnaissent l'abus de l'utilisation de la procédure interne par le travailleur.

deze die in toepassing van de in de wetgeving voorziene regels betreffende de verplichting de klacht door te zenden naar de inspectiedienst werden doorgezonden.

Kolommen 7 en 8: alle andere dossiers die niet vallen onder voorgaande rubrieken.

Gezien de scope iets ruimer is dan deze in 2004 komt men op een 65-tal klachten per maand wat toch op een stagnering wijst.

### 3.I. Kwantitatieve gegevens

Sedert 1 juli 2002, datum van de inwerkingtreding van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, hebben de griffies van de arbeidsrechtbanken overeenkomstig artikel 8 van voornoemde wet, aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg 42 vonnissen overgemaakt betreffende de toepassing van hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

#### Beroep

8 vonnissen hebben het voorwerp uitgemaakt van een beroep bij het Arbeidshof

#### Ten gronde/kortgeding

34 van deze beslissingen van de rechtbanken werden ten gronde beslecht, de 8 andere volgens de procedure in kortgeding.

#### Privé-sector/Openbare sector

19 van deze beslissingen hebben betrekking op de openbare sector, 23 hebben betrekking op de privé-sector.

#### Vormen van grensoverschrijdend gedrag

1 beslissing betreft pesterijen en ongewenst seksueel gedrag, de 41 anderen betreffen enkel pesterijen.

#### Verweerder

32 beroepen werden ingesteld tegen de werkgever, rechtspersoon, 9 tegen de rechtspersoon en een of meerdere natuurlijke personen, 1 tegen enkel de natuurlijke persoon.

#### Gegrontheid van de eis

- 2 vonnissen erkennen het bestaan van de feiten die toelaten het bestaan van pesterijen te vermoeden, en 2 vonnissen erkennen het bestaan van pesterijen.
- 5 vonnissen kennen de beschermingsvergoeding toe bepaald bij artikel 32*tredecies* van de wet.
- 2 vonnissen erkennen het misbruik van het gebruik van de interne procedure door de werknemer.

- 8 jugements ont fait l'objet de mesures avant dire droit: le juge surseoit à statuer.

#### Procédure interne

Parmi les 42 affaires soumises aux tribunaux du travail, 27 demandeurs ont entamé précédemment d'autres démarches:

##### A. De manière informelle

- auprès de l'employeur ou d'un membre de la ligne hiérarchique: 9;
- auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention: 1;
- auprès du médecin du travail: 1.

##### B. De manière formelle

- auprès du conseiller en prévention: 7;
- auprès des services d'inspection: 7 (dont une après avoir déposé une plainte en mains de la personne de confiance);
- Dans un jugement on ne précise pas où la plainte a été déposée. Dans un autre, le jugement précise que la plainte a été déposée «bij de bevoegde dienst».

### 3.II. Analyse qualitative

Sans entrer dans une analyse détaillée, plusieurs enseignements peuvent être retirés de cette jurisprudence qui seront importants dans la réflexion à mener sur la modification de cette législation.

1) 7 décisions relèvent un problème de communication entre les parties, plusieurs autres font état d'une situation conflictuelle. Certains juges soulignent que les deux parties ont une part de responsabilité. Un tribunal du travail dans un de ses jugements relève que certaines situations peuvent favoriser le harcèlement (sans qu'elles l'engendrent nécessairement) en citant entre autre le conflit personnel mal résolu. Il est important de mettre l'accent sur la prévention et les mesures de prévention primaire qui permettent d'éviter l'apparition du harcèlement.

2) Seuls 2 jugements reconnaissent l'existence de faits permettant de présumer l'existence de harcèlement moral (le premier n'est pas abondamment motivé et l'autre insiste sur le fait que les éléments qu'il relève n'apportent pas la preuve du harcèlement, mais en présumant l'existence). Deux autres jugements reconnaissent l'existence de harcèlement.

Plusieurs réflexions découlent de ce constat:

- 8 vonnissen hebben het voorwerp uitgemaakt van maatregelen alvorens recht te spreken: de rechter schort de beslissing op.

#### Interne procedure

In de 42 zaken die aan de arbeidsrechtbanken werden voorgelegd hadden 27 eisers voordien andere stappen gezet:

##### A. Op informele wijze

- bij de werkgever of bij een lid van de hiërarchische lijn: 9;
- bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur: 1;
- bij de arbeidsgeneesheer: 1.

##### B. Op formele wijze

- bij de preventieadviseur: 7;
- bij de inspectiediensten: 7 (waarvan één na een klacht neergelegd te hebben bij de vertrouwenspersoon);
- In één vonnis wordt niet gepreciseerd waar de klacht werd neergelegd. In een ander preciseerd het vonnis dat de klacht werd neergelegd «bij de bevoegde dienst».

### 3.II. Kwalitatieve analyse

Zonder in een gedetailleerde analyse te treden, kunnen er verschillende lessen getrokken worden uit deze rechtsspraak, die belangrijk zullen zijn bij de discussie over de wijziging van deze wetgeving.

1) 7 beslissingen wijzen op een communicatieprobleem tussen de partijen, verschillende anderen maken melding van een conflictsituatie. Sommige rechters onderstrepen dat de twee partijen een gedeelte van de verantwoordelijkheid dragen. Een arbeidsrechtbank wijst er in een van zijn vonnissen op dat sommige omstandigheden het pesten kunnen bevorderen (zonder het noodzakelijk te veroorzaken): daarbij citeert zij onder meer het slecht opgelost persoonlijk conflict. Het is belangrijk het accent te leggen op de preventie en de maatregelen van primaire preventie, die het ontstaan van pesten kunnen vermijden.

2) Slechts 2 vonnissen erkennen het bestaan van feiten die toelaten het bestaan van pesterijen te vermoeden (waarvan er een niet omstandig gemotiveerd is, en waarvan de andere de nadruk legt op het feit dat de elementen die werden vastgesteld geen bewijs leveren van pesterijen maar het bestaan ervan doen vermoeden). Twee vonnissen erkennen daarentegen het bestaan van pesterijen.

Verschiedende bedenkingen kunnen uit deze vaststelling volgen:

— Le demandeur n'est pas nécessairement victime de violence ou de harcèlement. La terminologie de la législation qui utilise les termes « auteur » et « victime » doit donc être modifiée. Elle sous-entend que les faits sont à priori établis et elle induit, chez la personne qui se plaint, un état de victime, titulaire de droits, qui considère que la personne de confiance ou le conseiller en prévention sont au service de sa défense.

— Une des raisons du caractère non fondé des demandes est le défaut de preuve. Selon l'article 32*undecies* de la loi du 4 août 1996 précitée, la partie demanderesse doit établir des faits qui permettent de présumer l'existence de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail pour qu'ensuite la charge de la preuve qu'il n'y a pas eu de violence ou de harcèlement incombe à la partie défenderesse. Le demandeur doit donc apporter un commencement de preuve des faits qu'il allègue. La simple allégation ne suffit pas. Tous les tribunaux insistent sur l'importance de la procédure interne au niveau de la charge de la preuve. Si la procédure interne n'est pas utilisée, le tribunal doit se baser uniquement sur les déclarations et exposés des parties contenus dans le dossier de la procédure. Le rapport du conseiller en prévention (ou d'autres intervenants internes qui auraient pu tenter de résoudre le problème au sein de l'entreprise) permet quant à lui de conforter les éléments de faits invoqués par le demandeur (dans les deux jugements reconnaissant l'existence du harcèlement moral, le juge se fonde sur le rapport du service du personnel, du service médical et du médecin du travail ou encore sur le rapport du conseiller en prévention, des témoignages écrits et du rapport médical du médecin conseil du demandeur). Or, sur l'ensemble des affaires soumises aux tribunaux du travail, seuls six demandeurs ont déposé une plainte motivée auprès du conseiller en prévention. Il serait donc intéressant de fixer une hiérarchie entre les procédures internes et externes, dans l'intérêt du travailleur demandeur en justice, mais également dans le souci de privilégier la procédure interne qui donne une réponse davantage satisfaisante à ces problématiques qu'un jugement du tribunal qui ne règle pas en soi les relations entre les parties et qui intervient en moyenne plus d'un an après l'introduction de l'instance.

3) La notion légale de harcèlement moral est nouvelle. Les jugements précisent abondamment le contenu de cette notion en fonction des circonstances

— De eiser is niet noodzakelijk slachtoffer van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag. De terminologie van de wetgeving die de woorden « daders » en « slachtoffer » gebruikt moet dus gewijzigd worden. Zij veronderstelt immers dat de feiten *a priori* bewezen zijn en zij leidt er toe dat de persoon die zijn beklag doet zich wil bevestigd zien als een slachtoffer, dat in die hoedanigheid bepaalde rechten heeft en die de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur beschouwt als iemand die ten dienste is van zijn verdediging.

— Een van de redenen waarom een eis ongegrond wordt verklaard is het gebrek aan bewijs. Volgens artikel 32*undecies*, moet de eiser de feiten aanvoeren die het bestaan van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doen vermoeden, en valt de bewijslast dat er zich geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk hebben voorgedaan vervolgens ten laste van de verweerder. De eiser moet dus het begin van bewijs leveren voor de feiten die hij aanvoert. De eenvoudige bewering volstaat niet. Alle rechtbanken benadrukken het belang van de interne procedure op het niveau van de bewijslast. Indien de interne procedure niet gebruikt wordt, kan de rechtbank zich enkel baseren op de verklaringen en verslagen van de partijen die opgenomen zijn in het dossier van de procedure. Het verslag van de preventieadviseur (of van andere interne personen die zouden kunnen gepoogd hebben om het probleem in de schoot van de onderneming op te lossen) laat daarentegen toe de elementen van de door de eiser aangehaalde feiten te bevestigen (in de twee vonnissen die het bestaan van pesterijen erkennen, baseert de rechter zich op het verslag van de personeelsdienst, de medische dienst en de arbeidsgeneesheer of nog op het verslag van de preventieadviseur, schriftelijke getuigenissen en op het medisch verslag van de huisarts van de eiser). Welnu op het geheel van de zaken die aan de arbeidsrechtbanken voorgelegd werden, hebben slechts zeven eisers een met redenen omklede klacht neergelegd bij de preventieadviseur. Het zou dus interessant zijn een hiërarchie te bepalen tussen de interne en externe procedures, in het belang van de werknemer eiser in rechte, maar eveneens uit de bekommernis de interne procedure te bevoordelen die een meer bevredigend antwoord biedt voor deze problematiek dan een uitspraak door de rechtbank, die op zich de relatie tussen de partijen niet regelt, en die gemiddeld slechts na meer dan een jaar volgt op het aanhangig maken van de zaak.

3) De wettelijke notie van pesterijen is nieuw. De vonnissen preciseren overvloedig de inhoud van deze notie in functie van de feitelijke omstandigheden eigen

des faits propres à la cause. Ils prennent position sur le caractère abusif des comportements (en précisant quels sont les comportements qui, selon eux, relèvent ou non de l'autorité de l'employeur). Ils précisent à plusieurs reprises la nécessité d'avoir affaire à des comportements abusifs objectivables, l'expérience vécue subjectivement par le demandeur étant sans influence. La concrétisation de cette notion définie abstraitement commence donc à se préciser. À ce stade-ci, il serait donc prématuré de modifier cette définition.

4) La demande d'indemnisation basée sur l'article 32*tredecies* de la loi sur le bien-être a été introduite à 19 reprises, elle est souvent couplée à une demande d'indemnité pour licenciement abusif. La jurisprudence met en exergue plusieurs points intéressants relatifs à l'application de cet article :

- Un juge a confirmé qu'il ne peut accorder l'indemnité définie à cet article dès lors que le demandeur n'a pas introduit une demande de réintégration auprès de son employeur (et qu'aucune des trois hypothèses qui n'exige pas cette demande ne trouve pas à s'appliquer en l'espèce). Dans toutes les causes, la demande de réintégration a été refusée. On peut s'interroger sur l'opportunité de l'obligation d'une telle demande dans de tels contextes de difficultés relationnelles où la confiance entre les parties est souvent rompue.
- Il a été jugé que la plainte déposée auprès des services de police n'est pas une plainte au sens de l'article 32*tredecies*. Vu qu'il est uniquement question dans l'article 32*tredecies* de la plainte déposée auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance et que les officiers de police judiciaire (dont le procureur du Roi) ne peuvent être considérés comme tels, ces derniers sont exclus des personnes pouvant recevoir une plainte motivée. Il est donc important d'envisager la protection des travailleurs qui déposent une plainte auprès de telles instances.
- Un tribunal a dit pour droit que le principe d'égalité n'était pas violé en prévoyant la protection du travailleur qui dépose une plainte motivée et pas celle du travailleur qui reste dans une phase informelle. Il considère que la distinction entre la phase formelle et informelle est justifiée de manière raisonnable et objective entre autre parce que la dimension des rôles des intervenants est différente dans les deux phases, qu'il est toujours possible au travailleur de déposer une plainte motivée et d'être protégé lorsque la conciliation n'a pas donné de résultat ou qu'elle paraît impossible et que le choix des phases utilisées appartient uniquement au travailleur sans que l'employeur ait une influence à ce niveau. Un autre juge précise que le fait pour

aan de zaak. Ze nemen een standpunt in omtrent het onrechtmatig karakter van de gedragingen (door te verduidelijken welke gedragingen, volgens hen, al dan niet behoren tot de gezagsuitoefening door de werkgever). Ze verduidelijken herhaaldelijk dat het noodzakelijk is dat men te maken heeft met onrechtmatige gedragingen die kunnen geobjectiveerd worden, waarbij de subjectieve beleefde ervaring van de eiser zonder invloed is. Dit abstract gedefinieerde begrip begint dus concreter te worden. In dit stadium zou het derhalve voorbarig zijn om deze definitie te wijzigen.

4) De eis tot vergoeding gebaseerd op artikel 32*tredecies* van de wet op het welzijn op het werk werd 19 maal ingesteld. Zij is dikwijls gekoppeld aan een eis wegens misbruik van ontslagrecht. De rechtspraak belicht verschillende interessante punten met betrekking tot de toepassing van dit artikel :

- Een rechter heeft bevestigd dat hij de vergoeding bedoeld in dit artikel niet kan toekennen daar de eiser geen aanvraag tot reïntegratie heeft ingediend bij zijn werkgever (en dat geen enkele van de drie hypothèses waarbij deze aanvraag niet vereist is op het voorliggend geval niet van toepassing was). In alle zaken werd de aanvraag tot reïntegratie geweigerd. Men kan zich vragen stellen over de opportuniteit van dergelijke verplichting, in een context van relationele problemen waar het vertrouwen tussen de partijen meestal verbroken is.
- Er werd geoordeeld dat de klacht die neergelegd werd bij de politiediensten, geen klacht is in de zin van artikel 32*tredecies*. Gezien er in artikel 32*tredecies* enkel sprake is van de klacht neergelegd bij de met het toezicht belaste ambtenaren en dat de officieren van de gerechtelijke politie (waaronder de procureur des Konings) niet als dusdanig kunnen beschouwd worden, zijn deze laatsten uitgesloten als personen die een met redenen omklede klacht in ontvangst kunnen nemen. Het is dus belangrijk de bescherming te overwegen van de werknemers die een klacht bij deze instanties neerleggen.
- «Een rechtbank heeft voor recht gezegd dat het gelijkheidsbeginsel niet geschonden werd door te voorzien in de bescherming van de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend, en niet in deze van de werknemer die in een informele fase blijft. Hij stelt dat het onderscheid tussen de formele en de informele fase op een redelijke en objectieve manier gerechtvaardigd wordt onder meer omdat het belang van de rol van de tussenkomende personen in de twee fasen verschillend is, omdat de werknemer steeds de mogelijkheid heeft een met redenen omklede klacht in te dienen en beschermd te zijn, indien de bemiddeling geen resultaat heeft opgeleverd of wanneer ze onmogelijk lijkt en omdat de keuze van de gebruikte fase

l'employeur de mettre fin au contrat alors qu'il avait connaissance de la phase informelle pouvait être perçu comme un abus de droit. Cette jurisprudence apporte donc des arguments pour continuer à limiter la protection du travailleur à la phase formelle.

— Deux jugements sont amenés à se positionner sur le caractère motivé de la plainte après avoir constaté que la législation ne le définit pas. Il est important donc de préciser ce qu'est une plainte motivée puisque c'est elle qui fait courir le délai de protection.

4. De l'expérience acquise lors des enquêtes effectuées à la suite de plaintes pour « comportements non-désirés » (violence, harcèlement moral ou sexuel) démontre qu'il s'indique, d'une part, qu'une hiérarchie soit établie pour le dépôt d'une plainte « motivée » et, d'autre part, qu'il est utile d'expliquer clairement la compétence de chaque instance concernée.

Les services de prévention (internes et/ou externes) y compris les personnes de confiance ont un important rôle de prévention et de conciliation à jouer. Même à la suite d'une plainte, ce qui la plupart du temps constitue un signal, l'approche préventive (analyse des risques) doit sans aucun doute soit être lancée si cela n'a pas encore été fait, soit être revue si possible.

Les services d'inspection ont principalement pour tâche de veiller au fait que l'organisation de la prévention soit instaurée et fonctionne de manière effective. Ces personnes ne participeront pas à la conciliation.

Par ailleurs, il faut consulter et faire appel aux instances juridiques lorsqu'il s'agit de la question de la culpabilité ou de complicité et que l'on n'a pas de régularisation valable. Dans cette optique, il est inutile de faire appel aux services d'inspection. Un dossier bien préparé par l'organisation interne facilitera le processus de jugement pour les instances juridiques.

Il arrive trop souvent que les services d'inspection soient appelés pour compléter les dossiers juridiques mal étayés pour les auditorats.

enkel aan de werknemer toekomt, zonder dat de werkgever op dit niveau een invloed heeft. Een andere rechter preciseert dat het feit dat de werkgever een einde maakt aan de overeenkomst terwijl hij kennis had van de informele fase kan beschouwd worden als rechtsmisbruik. Deze rechtspraak brengt dus argumenten aan om de bescherming van de werknemer verder te beperken tot de formele fase.

— Twee vonnissen werden verplicht een standpunt in te nemen omtrent het feit of de klacht een met redenen omklede klacht was in de zin van de wet, na te hebben vastgesteld dat de wetgeving hiervan geen definitie geeft. Het is dus belangrijk te preciseren wat een met redenen omklede klacht is, aangezien zij het begin bepaalt van de beschermingstermijn.

4. Vanuit de ervaring van de onderzoeken naar aanleiding van klachten « ongewenste omgangsvormen » (geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag) is het zeker aangewezen dat er enerzijds een hiërarchie wordt aangegeven voor het indienen van een « met redenen omklede » klacht en dat het anderzijds nuttig is dat duidelijk gemaakt wordt waarvoor elke betrokken instantie bevoegd is.

De preventiediensten (intern en/of extern) inclusief de vertrouwenspersonen hebben een sterk bemiddelende en preventieve rol te spelen. Zelfs naar aanleiding van een klacht, hetgeen meestal een signaal betekent moet zeker de preventieve benadering (risicoanalyse) hetzij gestart worden, indien dit nog niet gebeurde, of moet zij, indien mogelijk, herzien worden.

De inspectiediensten hebben voornamelijk tot taak te waken over het feit of de preventieorganisatie op punt staat en effectief werkt. Zij zijn niet de personen die aan bemiddeling gaan doen.

Anderzijds moeten de juridische instanties geraadpleegd en ingeschakeld worden als het over de schuldvraag of het mededaderschap gaat en indien er geen aanvaardbare regularisatie gebeurt. Het heeft in dat opzicht geen enkel nut om de inspectiediensten in te schakelen. Een dossier dat door de interne organisatie goed voorbereid is zal het beoordelingsproces voor de gerechtelijke instanties vergemakkelijken.

Het gebeurt te vaak dat de inspectiediensten worden ingeschakeld om de slecht onderbouwde juridische dossiers aan te vullen voor de auditoraten. Hetgeen een oneigenlijk gebruik is van onze beperkte inspectiecapaciteit.



DO 2004200504695

Question n° 327 de M<sup>me</sup> Trees Pieters du 29 juin 2005 (N.) au ministre de l'Emploi :

*Facturation ou imputation de prestations de travail et de service à des entreprises et sociétés liées ou non. — Dispositions prohibitives éventuelles en matière fiscale ou sociale.*

Les facturations internes sont fréquentes entre des sociétés et des entreprises belges liées entre elles ou entre d'autres firmes ou sociétés belges pour des prestations de travail et de service accomplies personnellement par des chefs d'entreprise, administrateurs, gérants, cadres, ouvriers, employés, représentants, domestiques, gens de maison, jardiniers et chauffeurs.

Les questions d'ordre général et pratique suivantes se posent à cet égard.

1. À quels règlements, lois et conventions de portée nationale et internationale et de nature fiscale, parafiscale ou sociale sont soumises ces opérations ou facturations entre des entreprises indépendantes ou liées ?

2. Quelles dispositions légales ou réglementaires interdisent-elles éventuellement expressément certaines de ces opérations et quelles instances peuvent ou doivent exercer un contrôle social et fiscal pour ces matières spécifiques et éventuellement prendre des sanctions administratives et/ou pénales ?

3. À quels prix du marché et du commerce et/ou selon quelles marges positives ou négatives de tels frais de personnel doivent-ils être portés en compte et appliqués pour chaque catégorie ?

4. Quels taux de TVA, impôts directs et indirects, charges sociales et tarifs d'ONSS peuvent ou doivent-ils éventuellement chaque fois être appliqués ou levés, simultanément ou indépendamment ?

5. Pourriez-vous exposer, point par point, votre conception et votre approche générale dans le cadre de toutes les dispositions légales et réglementaires de portée nationale et internationale en vigueur en matière de TVA et d'impôts directs autres que les articles 26 et 49 du Code des impôts sur les revenus 1992, et en matière de législation sociale ?

Réponse du ministre de l'Emploi du 19 octobre 2005, à la question n° 327 de M<sup>me</sup> Trees Pieters du 29 juin 2005 (N.) :

En ce qui concerne l'aspect de votre question relatif au droit du travail, je peux vous dire que la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs, qui exercent sur eux une part quelconque de l'autorité qui appartient normalement à l'employeur est interdite si celle-ci

DO 2004200504695

Vraag nr. 327 van mevrouw Trees Pieters van 29 juni 2005 (N.) aan de minister van Werk :

*Doorfacturatie of aanrekening van arbeids- en dienstprestaties aan al dan niet verbonden ondernemingen en vennootschappen. — Eventuele fiscale of sociale verbodsbepalingen.*

Zowel tussen Belgische verbonden vennootschappen en ondernemingen als tussen andere Belgische firma's of bedrijven valt het geregeld voor dat er onderlinge doorfacturaties gebeuren van persoonlijke arbeids- en dienstprestaties verricht door bedrijfsleiders, bestuurders, zaakvoerders, kaderleden, arbeiders, bedienden, vertegenwoordigers, dienstboden, huispersoneel, hoveniers en door chauffeurs.

Terzake rijzen op dat vlak de volgende algemene en praktische vragen.

1. Door al welke nationale en internationale wetten, reglementen en verdragsbepalingen zowel van fiscale als van parafiscale of sociale aard worden al deze handelingen of doorfacturaties tussen al dan niet verbonden ondernemingen beheerst ?

2. Welke wettelijke of reglementaire bepalingen verbieden eventueel uitdrukkelijk sommige van al deze onderlinge verrichtingen en welke instanties mogen of moeten op deze specifieke aangelegenheden allemaal een sociaal en fiscaal toezicht houden en desnoods administratief en/of strafrechtelijk sanctioneren ?

3. Tegen welke markt- en handelsprijzen en/of tegen welke winstof verliesmarges moeten dergelijke personeelskosten telkens worden doorgerekend en toegepast ?

4. Welke BTW-tarieven, directe en indirecte taken, sociale lasten en RSZ-tarieven mogen of moeten hierop eventueel telkens allemaal al dan niet gelijktijdig worden gehanteerd of geheven ?

5. Kan u punt per punt uw algemene ziens- en handelwijze weergeven in het kader van alle thans vigerende nationale en internationale wettelijke en reglementaire verdragsbepalingen inzake BTW, inzake directe belastingen andere dan de artikelen 26 en 49 van het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 en inzake sociale wetgeving ?

Antwoord van de minister van Werk van 19 oktober 2005, op de vraag nr. 327 van mevrouw Trees Pieters van 29 juni 2005 (N.) :

Wat het arbeidsrechtelijk aspect van uw vraag betreft kan ik u meedelen dat het ter beschikking stellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, die over hen enig gedeelte van het gezag uitoefenen dat normaal aan de werkgever toekomt, verboden is zo dit