

Question orale de M. Philippe Mahoux au ministre de l'Emploi et au secrétaire d'État aux Entreprises publiques sur «l'application de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail» (n° 3-1123)

M. Philippe Mahoux (PS). – Les dispositions de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, décrivent explicitement les tâches qui sont confiées au conseiller en prévention employé au sein du service interne de prévention et de protection du travail. Il est notamment chargé d'établir régulièrement un rapport relatif aux plaintes motivées introduites qui se rapportent à des faits de violence, de

Mondelinge vraag van de heer Philippe Mahoux aan de minister van Werk en aan de staatssecretaris voor Overheidsbedrijven over «de toepassing van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk» (nr. 3-1123)

De heer Philippe Mahoux (PS). – De bepalingen van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk definiëren nauwkeurig welke taken toevertrouwd worden aan de preventieadviseur van de dienst voor preventie en bescherming op het werk van de onderneming. Hij moet bijvoorbeeld op geregelde tijdstippen een verslag opstellen over de met redenen omklede klachten die werden ingediend

harcèlement moral ou sexuel au travail. Ce rapport est soumis une fois par mois à l'employeur et à la commission paritaire. Il est également prévu que le rapport en question ne doit contenir exclusivement que des données collectives et anonymes.

Le conseiller en prévention peut également assurer un rôle de médiation ou, encore, réaliser dans la plus stricte confidentialité une enquête impartiale pour chaque plainte motivée.

Selon le prescrit de la loi précitée, des sanctions sont prévues pour les travailleurs qui auraient utilisé abusivement de la procédure de plainte. Ceux-ci s'exposent alors à une sanction pouvant aller jusqu'à la démission pour les membres du personnel statutaires ou jusqu'au licenciement pour motif grave pour les membres du personnel contractuels.

Il me revient que certaines entreprises auraient l'intention de déléguer au conseiller en prévention le soin de déterminer si la plainte est effectivement abusive. Ce serait donc sur la base de l'avis émis par le conseiller en prévention que le détenteur de l'autorité dans l'entreprise déciderait des sanctions à prendre.

Il ne me paraît pas acceptable que l'on puisse procéder ainsi, sans approche contradictoire.

Je demande donc au ministre de me préciser clairement quelle est l'instance habilitée à déterminer si la plainte est ou non abusive, avec les conséquences qui peuvent en résulter pour les travailleurs.

Il ne me paraît pas acceptable que dans le cadre de son enquête confidentielle relative à une plainte individuelle, le conseiller en prévention émette un avis au sujet du caractère abusif. Ce pas supplémentaire ne me paraît pas pouvoir être franchi.

Dans un tel cas, seule une procédure contradictoire me paraît acceptable.

M. Peter Vanvelthoven, ministre de l'Emploi. – Le conseiller en prévention a pour mission de donner à l'employeur un avis sur les mesures de prévention à prendre, afin de mettre fin aux faits de harcèlement. Il n'a aucune compétence pour décider si la plainte est effectivement abusive ou non.

L'employeur doit décider, sur la base de l'avis du conseiller en prévention, de la suite qu'il réservera à la plainte motivée. En premier lieu, c'est cet employeur qui appréciera si la plainte est abusive ou non. S'il estime qu'une plainte est abusive, il peut imposer des sanctions au travailleur, pour autant que de telles sanctions soient prévues dans le règlement de travail.

Il peut également décider de mettre fin au contrat de travail. Dans ce cas, il s'expose évidemment à un recours en justice par le travailleur concerné. C'est donc finalement toujours le tribunal qui jugera si la plainte est abusive ou non.

Enfin, j'attire votre attention sur le fait que l'employeur qui délègue cette appréciation au conseiller en prévention, donne à ce dernier une compétence qui n'entre pas dans ses missions légales. On peut même considérer que donner ce pouvoir d'appréciation au conseiller en prévention peut mettre en péril son indépendance, puisqu'il agira en tant que représentant de

met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Dat rapport wordt één keer per maand voorgelegd aan de werkgever en de bevoegde paritaire commissie. Het verslag mag uitsluitend collectieve en anonieme gegevens bevatten.

De preventieadviseur kan eveneens een bemiddelingsrol spelen of elke met redenen omklede klacht op een strikt vertrouwelijke en onpartijdige manier onderzoeken.

Vermelde wet bevat ook sancties voor de werknemers die misbruik maken van de klachtenprocedure. Zij riskeren een sanctie en zelfs ontslag van ambtswege voor statutair benoemde personeelsleden of ontslag wegens dringende reden voor contractueel benoemde personeelsleden.

Ik verneem dat sommige ondernemingen de preventieadviseur willen laten beslissen of er al dan niet sprake is van misbruik van de klachtenprocedure. De manager van de onderneming zou zich dus baseren op het advies van de preventieadviseur om tot sancties over te gaan.

Het lijkt me onaanvaardbaar dat een dergelijke beslissing wordt genomen zonder voorafgaand tegensprekelijk debat.

Welke instantie is bevoegd om te beslissen of de klachtenprocedure al dan niet werd misbruikt en over de gevolgen die daar voor de werknemer kunnen uit voortvloeien?

Het lijkt me onaanvaardbaar dat de preventieadviseur in het kader van zijn vertrouwelijk onderzoek over een individuele klacht een advies uitbrengt over het misbruiken van de klachtenprocedure.

In een dergelijk geval is alleen een tegensprekelijke procedure aanvaardbaar.

De heer Peter Vanvelthoven, minister van Werk. – *De preventieadviseur moet bij de werkgever advies uitbrengen over de preventiemaatregelen die moeten worden genomen om een einde te stellen aan de pesterijen. Hij heeft geen enkele bevoegdheid om te beslissen of er al dan niet misbruik werd gemaakt van de klachtenprocedure.*

De werkgever moet, op basis van het advies van de preventieadviseur, beslissen welk gevolg hij aan de met redenen omklede klacht zal geven. Het is in de eerste plaats dus de werkgever zelf die zal beslissen of er al dan niet sprake is van misbruik. Is dat wel het geval, dan kan hij sancties opleggen, op voorwaarde dat het arbeidsreglement daarin voorziet.

Hij kan ook de arbeidsovereenkomst verbreken. In dat geval kan de betrokken werknemer uiteraard in beroep gaan bij de arbeidsrechtbank. Uiteindelijk is het dus altijd de rechtbank die zal oordelen of er al dan niet misbruik werd gemaakt van de klachtenprocedure.

Ik vestig er tot slot uw aandacht op dat de werkgever die deze appreciatie overlaat aan de preventieadviseur de wettelijke bepalingen terzake overtreedt. Men mag er zelfs van uitgaan dat het delegeren van die appreciatie aan de preventieadviseur de onpartijdigheid van die laatste in gevaar

l'employeur.

De la sorte, le principe selon lequel le conseiller en prévention doit être indépendant vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs n'est plus respecté.

M. Philippe Mahoux (PS). – La réponse relative au conseiller en prévention me semble claire. Elle peut toutefois revêtir un caractère inquiétant en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur.

En effet, monsieur le ministre, vous évoquez la possibilité pour le travailleur licencié pour faute grave en raison d'une appréciation négative de l'employeur, de déposer un recours devant les juridictions du travail.

Cela vaut pour les contractuels. En revanche, pour les statutaires dans les entreprises publiques, le problème ne se pose pas de la même manière. Pour ces derniers, le recours interne n'est pas possible. La seule solution consiste à déposer un recours devant le Conseil d'État.

Dans les deux cas, vous pouvez imaginer le désarroi d'une personne qui, en l'absence de débat contradictoire préalable, se trouve en situation soit d'être démissionnée d'office si elle est statutaire, soit licenciée pour faute grave si elle est contractuelle.

Malgré l'urgence, vous savez le temps que peuvent prendre certaines juridictions pour statuer. Pendant ce temps, le travailleur se trouve dans une situation inacceptable.

Si telle devait être l'interprétation retenue, je pense qu'elle est préjudiciable et qu'il convient de trouver une solution à ce problème.

brengt, want op dat ogenblik treedt hij op als vertegenwoordiger van de werkgever.

Het beginsel dat de preventieadviseur volledig onafhankelijk moet zijn, wordt in dat geval dus niet nageleefd.

De heer Philippe Mahoux (PS). – *Het antwoord met betrekking tot de preventieadviseur is duidelijk, maar niet helemaal geruststellend voor wat de verantwoordelijkheid van de werkgever betreft.*

U wijst er immers op dat de werknemer die als gevolg van een negatieve beoordeling van de werkgever om dringende redenen ontslagen wordt, tegen die beslissing bij de arbeidsrechtbank hoger beroep kan aantekenen.

Dat geldt voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst. Voor de statutair benoemde werknemers van de overheidsbedrijven ligt het probleem echter helemaal anders. Zij hebben geen interne beroepsmogelijkheid. Ze kunnen alleen beroep aantekenen bij de Raad van State.

U kunt zich in beide gevallen de ontreddering voorstellen van de werknemer die, zonder tegensprekelijk debat, van ambtswege ontslagen wordt als hij statutair benoemd is of om dringende redenen ontslagen wordt als hij contractueel benoemd is.

U weet hoe lang sommige beroepsprocedures kunnen aanslepen. Intussen bevindt de werknemer zich in een onaanvaardbare situatie.

Een dergelijke interpretatie is schadelijk voor de werknemer en vereist een oplossing.