

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2014/202445]

10 APRIL 2014. — Koninklijk besluit betreffende
de preventie van psychosociale risico's op het werk

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

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, artikel 4, § 1 gewijzigd bij de wetten van 7 april 1999, van 11 juni 2002, van 10 januari 2007 en van 28 februari 2014, hoofdstuk *Vbis* ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wetten van 10 januari 2007, van 6 februari 2007, van 28 februari 2014 en van 28 maart 2014, artikel 33, § 3, artikel 39, eerste lid, artikel 40, § 3, tweede lid en artikel 65 gewijzigd bij de wet van 23 april 2008;

Gelet op de wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, artikel 37, tweede lid;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Externe diensten voor Preventie en Bescherming op het Werk;

Gelet op het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de comités voor preventie en bescherming op het werk;

Gelet op het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers;

Gelet op het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

Gelet op het advies nr. 178 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk gegeven op 7 februari 2014;

Gelet op het advies nr. 55.595/1 van de Raad van State, gegeven op 2 april 2014, in toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 2°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van de Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Afdeling 1. — Toepassingsgebied en definities

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers alsmede op de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Art. 2. Voor de toepassing van de bepalingen van dit besluit wordt verstaan onder :

1° de wet : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° het comité : het comité voor preventie en bescherming op het werk, bij ontstentenis van een comité, de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis van een vakbondsafvaardiging de werknemers zelf overeenkomstig de bepalingen van artikel 53 van de wet;

3° de psychosociale risico's op het werk : de kans dat een of meerdere werknemers psychische schade ondervinden die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van een blootstelling aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk, waarop de werkgever een impact heeft en die objectief een gevaar inhouden;

4° de preventieadviseur psychosociale aspecten : de natuurlijke persoon bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1 van de wet, die verbonden is hetzij aan een interne dienst hetzij aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk en die beantwoordt aan de voorwaarden bedoeld in afdeling 6, onderafdeling 1;

5° de vertrouwenspersoon : de persoon bedoeld in en aangewezen overeenkomstig artikel 32*sexies*, §§ 2 tot 2/2 van de wet;

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2014/202445]

10 AVRIL 2014. — Arrêté royal relatif
à la prévention des risques psychosociaux au travail

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

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'article 4, § 1^{er} modifié par les lois du 7 avril 1999, du 11 juin 2002, du 10 janvier 2007 et du 28 février 2014, le chapitre *Vbis*, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par les lois du 10 janvier 2007, du 6 février 2007, du 28 février 2014 et du 28 mars 2014, l'article 33, § 3, l'article 39, alinéa 1^{er}, l'article 40, § 3, alinéa 2 et l'article 65 modifié par la loi du 23 avril 2008;

Vu la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'article 37, alinéa 2;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail;

Vu l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail;

Vu l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs;

Vu l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail;

Vu l'avis n° 178 du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, donné le 7 février 2014;

Vu l'avis n° 55.595/1 du Conseil d'Etat, donné le 2 avril 2014 en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 2°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre de l'Emploi,

Nous avons arrêté et arrêtons :

Section 1^{re}. — Champ d'application et définitions

Article 1^{er}. Le présent arrêté s'applique aux employeurs et aux travailleurs ainsi qu'aux personnes y assimilées, visées à l'article 2, § 1^{er}, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Art. 2. Pour l'application des dispositions du présent arrêté, on entend par :

1° la loi : la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° le comité : le comité pour la prévention et la protection au travail ou, à défaut, la délégation syndicale ou, à défaut, les travailleurs eux-mêmes conformément aux dispositions de l'article 53 de la loi;

3° les risques psychosociaux au travail : la probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger;

4° le conseiller en prévention aspects psychosociaux : la personne physique visée à l'article 32*sexies*, § 1^{er} de la loi, qui est liée soit à un service interne soit à un service externe pour la prévention et la protection au travail et qui répond aux conditions visées à la section 6, sous-section 1^{re};

5° la personne de confiance : la personne visée et désignée conformément à l'article 32*sexies*, §§ 2 à 2/2 de la loi;

6° andere personen op de arbeidsplaats : iedere andere persoon dan deze bedoeld bij artikel 2, § 1 van de wet die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid klanten, leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personen die uitkeringen genieten;

7° Algemene directie HUA : de algemene directie van de Humanisering van de arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg;

8° Algemene directie TWW : de algemene directie van het Toezicht op het welzijn op het werk van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Afdeling 2. — Risicoanalyse en preventiemaatregelen

Art. 3. In het kader van de risicoanalyse uitgevoerd overeenkomstig artikel 8 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, identificeert de werkgever inzonderheid de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk.

Hij houdt inzonderheid rekening met de situaties die aanleiding kunnen geven tot stress of burn-out veroorzaakt door het werk of tot schade aan de gezondheid die voortvloeit uit conflicten verbonden aan het werk of uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Hij bepaalt en evalueert de psychosociale risico's op het werk rekening houdend met de gevaren verbonden aan de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk.

De risicoanalyse van de psychosociale risico's wordt uitgevoerd door de werkgever met medewerking van de werknemers. De werkgever betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Bij ontstentenis betreft hij er de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij, wanneer de complexiteit van de analyse het vereist.

Art. 4. De werkgever treft, voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de passende preventiemaatregelen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5, § 1 van de wet.

Deze maatregelen worden genomen overeenkomstig artikel 9 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten werd betrokken bij deze analyse, vraagt de werkgever zijn advies alvorens deze maatregelen te treffen.

Art. 5. § 1. De werkgever wiens werknemers bij de uitvoering van hun werk in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats, houdt bij de risicoanalyse bedoeld in artikel 3 en het bepalen van de preventiemaatregelen rekening met dit specifieke element.

Met het oog hierop, houdt de werkgever onder meer rekening met de verklaringen van de werknemers die opgenomen zijn in het register van feiten van derden.

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten.

Het wordt bijgehouden door de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk indien de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst en er geen enkele vertrouwenspersoon werd aangewezen.

Deze verklaringen omvatten een beschrijving van de feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die werden veroorzaakt door andere personen op de arbeidsplaats en waarvan de werknemer meent het voorwerp te zijn geweest, evenals de data van die feiten. Ze vermelden de identiteit van de werknemer niet, tenzij deze laatste met de vermelding ervan instemt.

Alleen de werkgever, de preventieadviseur psychosociale aspecten, de vertrouwenspersoon en de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk hebben toegang tot dit register.

Het wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De werkgever bewaart de verklaringen inzake de feiten die in het register zijn opgenomen gedurende vijf jaren te rekenen vanaf de dag dat de werknemer deze verklaringen heeft laten optekenen.

§ 2. De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt een advies uit over de keuze van de gespecialiseerde diensten of instellingen bedoeld in artikel 32quinquies van de wet.

6° autres personnes sur les lieux de travail : toute personne, autre que celles visées à l'article 2, § 1^{er} de la loi qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les clients, les fournisseurs, les prestataires de service, les élèves et étudiants et les bénéficiaires d'allocations;

7° la Direction générale HUT : la Direction générale Humanisation du travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale;

8° la Direction générale CBE : la Direction générale Contrôle du Bien-être au travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale.

Section 2. — Analyse des risques et mesures de prévention

Art. 3. Lors de l'analyse des risques réalisée conformément à l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur identifie notamment les situations qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail.

Il tient compte notamment des situations qui peuvent mener au stress ou au burn-out occasionnés par le travail ou à un dommage à la santé découlant de conflits liés au travail ou de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Il détermine et évalue les risques psychosociaux au travail en tenant compte des dangers liés aux composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail.

L'analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs. L'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne pour la prévention et la protection au travail. A défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail lorsque la complexité de l'analyse le requiert.

Art. 4. L'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour prévenir les risques psychosociaux au travail en appliquant les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er} de la loi.

Ces mesures sont prises conformément à l'article 9 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux a été associé à l'analyse, l'employeur demande son avis avant de prendre ces mesures.

Art. 5. § 1^{er}. L'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail tient compte de cet élément spécifique dans l'analyse des risques visée à l'article 3 et la détermination des mesures de prévention.

A cet effet, l'employeur tient compte, entre autre, des déclarations des travailleurs qui sont reprises dans le registre de faits de tiers.

Ce registre est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Il est tenu par le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail si le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe et qu'aucune personne de confiance n'a été désignée.

Ces déclarations contiennent une description des faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes sur le lieu de travail, dont le travailleur estime avoir été l'objet ainsi que la date de ces faits. Elles ne comprennent pas l'identité du travailleur sauf si ce dernier accepte de la communiquer.

Seuls l'employeur, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, la personne de confiance et le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail ont accès à ce registre.

Il est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur conserve les déclarations des faits repris dans le registre pendant cinq ans à dater du jour où le travailleur a consigné ces déclarations.

§ 2. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux donne son avis sur le choix des services ou institutions spécialisés visés à l'article 32quinquies de la loi.

Art. 6. Naast de algemene risicoanalyse bedoeld in artikel 3, kan een risicoanalyse van de psychosociale risico's op het werk gebeuren op het niveau van een specifieke arbeidssituatie waarin een gevaar werd vastgesteld.

Deze risicoanalyse moet worden uitgevoerd wanneer een lid van de hiërarchische lijn of ten minste één derde van de werknemersvertegenwoordigers in het Comité hierom vragen.

Ze wordt uitgevoerd door de werkgever met medewerking van de werknemers. De werkgever betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Bij ontstentenis betreft hij er de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij, wanneer de complexiteit van de situatie het vereist.

Ze houdt rekening met de elementen bedoeld in artikel 3, derde lid.

In de hypothese dat de preventieadviseur psychosociale aspecten niet bij de analyse wordt betrokken, moeten de werknemers de mogelijkheid hebben informatie op een anonieme wijze mee te delen. In de hypothese dat de preventieadviseur psychosociale aspecten bij de analyse wordt betrokken, deelt hij aan de werkgever slechts de anonieme gegevens mee die voortvloeien uit de gesprekken met de werknemers.

Art. 7. Op grond van de risicoanalyse bedoeld in artikel 6, treft de werkgever ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie de geschikte collectieve en individuele preventiemaatregelen, voor zover hij een impact heeft op het gevaar.

Deze maatregelen worden genomen overeenkomstig artikel 9 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten werd betrokken bij deze analyse, vraagt de werkgever zijn advies alvorens deze maatregelen te treffen.

Hij deelt aan de verzoeker, aan de bij de maatregelen betrokken preventieadviseurs en aan alle andere personen die hij nuttig acht de resultaten mee van de analyse bedoeld in artikel 6 en zijn beslissing met betrekking tot de maatregelen. De resultaten van de risicoanalyse bevatten uitsluitend anonieme gegevens.

Art. 8. § 1. De preventiemaatregelen bedoeld in artikel 4 worden opnieuw onderzocht bij elke wijziging die de blootstelling van werknemers aan psychosociale risico's op het werk kan beïnvloeden.

§ 2. De werkgever evalueert minstens eenmaal per jaar deze preventiemaatregelen.

De evaluatie wordt uitgevoerd door de werkgever. Hij betreft er de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wanneer hij deel uitmaakt van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk. Bij ontstentenis betreft hij er de preventieadviseur psychosociale aspecten van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk bij, wanneer de complexiteit van de evaluatie het vereist.

Deze evaluatie houdt inzonderheid rekening met de volgende elementen :

1° het geheel van de verzoeken tot risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie bedoeld in artikel 6;

2° het geheel van de verzoeken tot formele psychosociale interventie bedoeld in onderafdeling 4 van afdeling 3;

3° de door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer meegedeelde elementen bedoeld in artikel 46;

4° de conclusies bedoeld in het tweede lid getrokken uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en het voorwerp hebben uitgemaakt van een informele psychosociale interventie;

5° de feiten ingeschreven in het register bedoeld in artikel 5;

6° de cijfermatige gegevens vervat in deel VIIbis van het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 7, § 1, 2°, b van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk.

De preventieadviseur psychosociale aspecten trekt conclusies uit incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan en het voorwerp hebben uitgemaakt van een informele psychosociale interventie door hemzelf of door de vertrouwenspersoon en deelt deze minstens eenmaal per jaar in collectieve en anonieme vorm mee aan de werkgever.

Art. 6. Outre l'analyse des risques générale visée à l'article 3, une analyse des risques portant sur les risques psychosociaux au travail peut être réalisée au niveau d'une situation de travail spécifique dans laquelle un danger est détecté.

Cette analyse des risques doit être réalisée lorsqu'elle est demandée par un membre de la ligne hiérarchique ou un tiers au moins de la délégation des travailleurs au comité.

Elle est réalisée par l'employeur avec la participation des travailleurs. L'employeur y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne pour la prévention et la protection au travail. A défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail lorsque la complexité de la situation le requiert.

Elle tient compte des éléments visés à l'article 3, alinéa 3.

Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux n'est pas associé à l'analyse, les travailleurs doivent avoir la possibilité de communiquer les informations de manière anonyme. Dans l'hypothèse où le conseiller en prévention aspects psychosociaux est associé à l'analyse, il ne transmet à l'employeur que des données anonymes découlant des entretiens avec les travailleurs.

Art. 7. Suite à l'analyse des risques visée à l'article 6, l'employeur prend dans la situation de travail spécifique, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention collectives et individuelles appropriées.

Ces mesures sont prises conformément à l'article 9 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux a été associé à l'analyse, l'employeur demande son avis avant de prendre ces mesures.

Il communique au demandeur, aux conseillers en prévention concernés par les mesures et à toutes les autres personnes qu'il juge utile les résultats de l'analyse visée à l'article 6 et sa décision quant aux mesures. Les résultats de l'analyse des risques ne contiennent que des données anonymes.

Art. 8. § 1^{er}. Les mesures de prévention visées à l'article 4 sont réexaminées lors de tout changement pouvant affecter l'exposition des travailleurs aux risques psychosociaux au travail.

§ 2. L'employeur évalue au moins une fois par an ces mesures de prévention.

L'évaluation est réalisée par l'employeur. Il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux lorsqu'il fait partie du service interne pour la prévention et la protection au travail. A défaut, il y associe le conseiller en prévention aspects psychosociaux du service externe pour la prévention et la protection au travail lorsque la complexité de l'évaluation le requiert.

L'évaluation tient compte notamment des éléments suivants :

1° de l'ensemble des demandes d'analyse des risques de situations de travail spécifiques visées à l'article 6;

2° de l'ensemble des demandes d'intervention psychosociales formelles visées à la sous-section 4 de la section 3;

3° des éléments transmis par le conseiller en prévention-médecin du travail visés à l'article 46;

4° des conclusions tirées des incidents de nature psychosociale qui se sont répétés ayant fait l'objet d'une intervention psychosociale informelle, visées à l'alinéa 2;

5° des faits inscrits dans le registre visé à l'article 5;

6° des données chiffrées contenues dans la partie VIIbis du rapport annuel du service interne de prévention et de protection au travail visé à l'article 7, § 1^{er}, 2°, b de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux tire des conclusions des incidents de nature psychosociale qui se sont répétés ayant fait l'objet d'une intervention psychosociale informelle par lui-même ou par la personne de confiance et les transfère au moins une fois par an à l'employeur sous forme collective et anonyme.

Art. 9. De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen bedoeld in de artikelen 3 en 4 worden opgenomen in het globaal preventieplan en, in voorkomend geval, in het jaarlijks actieplan bedoeld in de artikelen 10 en 11 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Deze plannen worden, in voorkomend geval, bijgewerkt ten gevolge van de evaluatie bedoeld in artikel 8.

Afdeling 3. — Verzoek tot psychosociale interventie door de werknemer

Onderafdeling 1. — Algemeenheden

Art. 10. Naast de mogelijkheid zich rechtstreeks te wenden tot de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn, een lid van het comité of een vakbondsafgevaardigde, kan de werknemer die meent psychische schade te ondervinden, die al dan niet kan gepaard gaan met lichamelijke schade, ten gevolge van psychosociale risico's op het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, een beroep doen op de interne procedure bedoeld in deze afdeling.

In het kader van deze procedure treft de werkgever, voor zover hij een impact heeft op het gevaar, de geschikte preventiemaatregelen om een einde te maken aan de schade, in toepassing van de algemene preventiebeginselen bedoeld in artikel 5, § 1 van de wet.

Art. 11. De interne procedure maakt het mogelijk dat de werknemer bij de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, volgens de nadere regels bepaald bij deze afdeling, een verzoek indient tot :

- a) hetzij een informele psychosociale interventie;
- b) hetzij een formele psychosociale interventie;

De preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon kunnen betrokken worden bij de concrete uitwerking van deze procedure.

Deze nadere regels dienen binnen de onderneming of de instelling het voorwerp uit te maken van een akkoord van het comité overeenkomstig artikel 32/2, § 2, vierde lid van de wet. Indien geen akkoord wordt bereikt, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving en neemt een beslissing overeenkomstig artikel 32/2, § 2, vierde lid van de wet.

Art. 12. § 1. De werknemers moeten de mogelijkheid hebben om de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten te kunnen raadplegen tijdens de werkuren.

Indien de gewone arbeidstijdregeling die van toepassing is bij de werkgever het onmogelijk maakt dat de werknemer de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten kan raadplegen tijdens de werkuren, mag deze raadpleging ook buiten deze werkuren gebeuren, indien dit wordt voorzien door een collectieve arbeidsovereenkomst of, bij ontstentenis, het arbeidsreglement.

In beide gevallen wordt de tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten beschouwd als arbeidstijd.

§ 2. De verplaatsingskosten die werden gemaakt om zich te begeven naar de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn ten laste van de werkgever, ongeacht het moment waarop de raadpleging plaatsvond.

Onderafdeling 2. — Fase voorafgaand aan een verzoek tot psychosociale interventie

Art. 13. Uiterlijk tien kalenderdagen na het eerste contact hoort de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten de werknemer en informeert hij hem over de mogelijkheden tot interventie bedoeld in artikel 11.

Indien deze raadpleging plaatsvindt tijdens een persoonlijk onderhoud overhandigt de tussenkomende partij aan de werknemer, op diens vraag, een document ter bevestiging van dit persoonlijk onderhoud.

De werknemer kiest, in voorkomend geval, het type interventie waarvan hij gebruik wenst te maken.

Art. 9. Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention visés aux articles 3 et 4 sont intégrés au plan global de prévention et, le cas échéant, au plan d'action annuel visés aux articles 10 et 11 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ces plans sont, le cas échéant, adaptés suite à l'évaluation visée à l'article 8.

Section 3. — Demande d'intervention psychosociale du travailleur

Sous-section 1^{re}. — Généralités

Art. 10. Outre la possibilité de s'adresser directement à l'employeur, aux membres de la ligne hiérarchique, à un membre du comité ou à un délégué syndical, le travailleur qui estime subir un dommage psychique, qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, découlant de risques psychosociaux au travail, dont, notamment la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail, peut faire appel à la procédure interne visée à la présente section.

Dans le cadre de cette procédure, l'employeur prend, dans la mesure où il a un impact sur le danger, les mesures de prévention appropriées pour mettre fin au dommage en appliquant les principes généraux de prévention visés à l'article 5, § 1^{er} de la loi.

Art. 11. La procédure interne permet au travailleur de demander à la personne de confiance ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux, selon les modalités détaillées dans la présente section :

- a) soit une intervention psychosociale informelle;
- b) soit une intervention psychosociale formelle;

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance peuvent être associés à l'élaboration concrète de cette procédure.

Ces modalités doivent faire l'objet au sein de l'entreprise ou de l'institution d'un accord du comité conformément à l'article 32/2, § 2, alinéa 4 de la loi. Lorsque cet accord n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Le fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, il émet un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe le comité de l'avis de ce fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification et prend une décision conformément à l'article 32/2, § 2, alinéa 4 de la loi.

Art. 12. § 1^{er}. Les travailleurs doivent avoir la possibilité de consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux pendant les heures de travail.

Lorsque l'organisation habituelle du temps de travail qui est d'application chez l'employeur ne permet pas au travailleur de pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux pendant les heures de travail, cette consultation peut avoir lieu en dehors des heures de travail si une convention collective de travail ou, à défaut, le règlement de travail, le prévoit.

Dans les deux cas, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux est considéré comme du temps de travail.

§ 2. Les frais de déplacement occasionnés pour se rendre auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention aspects psychosociaux sont à charge de l'employeur quel que soit le moment de la consultation.

Sous-section 2. — Phase préalable à une demande d'intervention psychosociale

Art. 13. Au plus tard dix jours calendriers après le premier contact, la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux entend le travailleur et l'informe sur les possibilités d'intervention, visées à l'article 11.

Si cette consultation a lieu lors d'un entretien personnel, l'intervenant remet au travailleur, à sa demande, un document qui atteste de cet entretien.

Le travailleur choisit, le cas échéant, le type d'intervention qu'il souhaite utiliser.

Onderafdeling 3. — Verzoek tot informele psychosociale interventie

Art. 14. De informele psychosociale interventie bestaat in het op een informele wijze zoeken naar een oplossing door de verzoeker en de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten, door middel van inzonderheid :

- a) gesprekken die het onthaal, het actief luisteren of een advies omvatten;
- b) een interventie bij een andere persoon van de onderneming, inzonderheid bij een lid van de hiërarchische lijn;
- c) een verzoening tussen de betrokken personen voor zover zij hiermee akkoord gaan.

Het type informele psychosociale interventie gekozen door de verzoeker wordt opgenomen in een document dat wordt gedateerd en ondertekend door de tussenkomende partij en door de verzoeker die daarvan een kopie ontvangt.

Onderafdeling 4. — Verzoek tot formele psychosociale interventie

A. Definitie

Art. 15. § 1. Het verzoek tot formele psychosociale interventie houdt in dat de werknemer aan de werkgever vraagt om de gepaste collectieve en individuele maatregelen te nemen op basis van een analyse van de specifieke arbeidssituatie en op basis van de voorstellen van maatregelen, die werden gedaan door de preventieadviseur psychosociale aspecten en die opgenomen zijn in een advies waarvan de inhoud wordt bepaald in artikel 26.

§ 2. Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie, volgens de werknemer, betrekking heeft op feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, draagt dit verzoek de naam van "verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk".

Dit verzoek wordt behandeld overeenkomstig deze onderafdeling 4, met uitzondering van de artikelen 19 tot 23 en onder voorbehoud van de toepassing van de bijzondere regels bedoeld in onderafdeling 5.

B. Indiening van het verzoek

Art. 16. § 1. Indien de werknemer geen gebruik wenst te maken van de informele psychosociale interventie of indien deze niet tot een oplossing heeft geleid, kan de werknemer tegenover de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn wil uitdrukken om een verzoek tot formele psychosociale interventie in te dienen.

§ 2. De werknemer heeft een verplicht persoonlijk onderhoud met de preventieadviseur psychosociale aspecten alvorens zijn verzoek in te dienen.

Dit onderhoud vindt plaats binnen een termijn van tien kalenderdagen volgend op de dag waarop de werknemer zijn wil heeft uitgedrukt om zijn verzoek in te dienen. De werknemer en de preventieadviseur psychosociale aspecten zorgen er voor dat deze termijn wordt gerespecteerd.

De preventieadviseur psychosociale aspecten bevestigt in een document dat het verplicht persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden en overhandigt hiervan een kopie aan de werknemer.

Art. 17. § 1. Het verzoek tot formele psychosociale interventie wordt opgenomen in een door de verzoeker gedateerd en ondertekend document. Dit document bevat de beschrijving van de problematische arbeidssituatie en het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen.

§ 2. Dit document wordt bezorgd aan de preventieadviseur psychosociale aspecten of aan de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult. Hij ondertekent een kopie van het verzoek en bezorgt deze aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs.

Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt zij geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

§ 3. De preventieadviseur psychosociale aspecten weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen psychosociale risico's op het werk inhoudt.

De kennisgeving van de weigering of de aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.

Bij gebrek aan een kennisgeving binnen deze termijn, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.

Sous-section 3. — Demande d'intervention psychosociale informelle

Art. 14. L'intervention psychosociale informelle consiste en la recherche d'une solution de manière informelle par le demandeur et la personne de confiance ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux par le biais, notamment :

- a) d'entretiens comprenant l'accueil, l'écoute active et le conseil;
- b) d'une intervention auprès d'une autre personne de l'entreprise, notamment auprès d'un membre de la ligne hiérarchique;
- c) d'une conciliation entre les personnes impliquées moyennant leur accord.

Le type d'intervention psychosociale informelle choisi par le demandeur est acté dans un document daté et signé par l'intervenant et le demandeur qui en reçoit une copie.

Sous-section 4. — Demande d'intervention psychosociale formelle

A. Définition

Art. 15. § 1^{er}. La demande d'intervention psychosociale formelle consiste pour un travailleur à demander à l'employeur de prendre les mesures collectives et individuelles appropriées suite à l'analyse de la situation de travail spécifique et aux propositions de mesures, faites par le conseiller en prévention aspects psychosociaux et reprises dans un avis dont le contenu est défini à l'article 26.

§ 2. Lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle porte, selon le travailleur, sur des faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, cette demande porte la dénomination « demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

Cette demande est traitée conformément à la présente sous-section 4 à l'exception des articles 19 à 23 et sous réserve de l'application des modalités particulières visées à la sous-section 5.

B. Introduction de la demande

Art. 16. § 1^{er}. Si le travailleur ne désire pas faire usage de l'intervention psychosociale informelle ou si celle-ci n'aboutit pas à une solution, le travailleur peut exprimer au conseiller en prévention aspects psychosociaux sa volonté d'introduire une demande d'intervention psychosociale formelle.

§ 2. Le travailleur a un entretien personnel obligatoire avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux avant d'introduire sa demande.

Cet entretien a lieu dans un délai de dix jours calendriers suivant le jour où le travailleur a exprimé sa volonté d'introduire sa demande. Le travailleur et le conseiller en prévention aspects psychosociaux veillent à ce que ce délai soit respecté.

Le conseiller en prévention aspects psychosociaux atteste dans un document que l'entretien personnel obligatoire a eu lieu et en remet copie au travailleur.

Art. 17. § 1^{er}. La demande d'intervention psychosociale formelle est actée dans un document daté et signé par le demandeur. Ce document contient la description de la situation de travail problématique et la demande faite à l'employeur de prendre des mesures appropriées.

§ 2. Ce document est transmis au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou au service externe pour la prévention et la protection au travail pour lequel le conseiller en prévention accomplit ses missions. Il signe une copie de celui-ci et la transmet au demandeur. Cette copie a valeur d'accusé de réception.

Si la demande est envoyée par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle lorsque la situation décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de risques psychosociaux au travail.

La notification du refus ou de l'acceptation de la demande a lieu au plus tard dix jours calendriers après la réception de la demande.

A défaut de notification endéans ce délai, la demande est réputée acceptée à son expiration.

Art. 18. Wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen, wordt het verzoek behandeld overeenkomstig de artikelen 19 tot 23.

Wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een individueel karakter vertonen, wordt het verzoek behandeld overeenkomstig de artikelen 24 tot 32.

C. Verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter

Art. 19. De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de volgende personen zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte :

1° de werkgever :

a) van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter werd ingediend;

b) van het feit dat dit verzoek wordt behandeld overeenkomstig de artikelen 19 tot 23;

c) van de risicosituatie die beschreven werd door de verzoeker zonder de identiteit van de verzoeker mee te delen;

d) van de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet treffen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

2° de verzoeker :

a) van het feit dat zijn verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's met een collectief karakter;

b) van het feit dat dit verzoek wordt behandeld overeenkomstig de artikelen 19 tot 23;

c) van de datum waarop de werkgever zijn beslissing moet treffen betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Art. 20. § 1. De werkgever neemt een beslissing betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft.

Indien de werkgever, met het oog op het nemen van deze beslissing, een risicoanalyse uitvoert, moet deze uitgevoerd worden overeenkomstig artikel 6.

§ 2. In de ondernemingen waar een comité of een vakbondsafvaardiging bestaat, neemt de werkgever een beslissing overeenkomstig de volgende procedure :

1° hij deelt het document bedoeld in artikel 19, 1°, c mee aan het comité of aan de vakbondsafvaardiging;

2° hij vraagt hun advies over de wijze waarop het verzoek zal behandeld worden;

3° in voorkomend geval, deelt hij hen de resultaten mee van de risicoanalyse bedoeld in artikel 6, die uitsluitend anonieme gegevens bevatten;

4° hij vraagt hun advies over de gevolgen die aan het verzoek worden gegeven.

Art. 21. Binnen een termijn van maximum 3 maanden vanaf de mededeling bedoeld in artikel 19, deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft :

1° aan de preventieadviseur psychosociale aspecten die de verzoeker ervan op de hoogte brengt;

2° aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk;

3° aan het comité of aan de vakbondsafvaardiging.

Wanneer de werkgever de risicoanalyse in toepassing van artikel 6 uitvoert, mag deze termijn verlengd worden met maximum 3 maanden.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

Art. 22. Indien nodig, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten, onmiddellijk en in elk geval voor het verstrijken van de termijn van drie maanden bedoeld in artikel 21, schriftelijk aan de werkgever voorstellen voor preventiemaatregelen mee, die een bewarend karakter kunnen hebben, om te voorkomen dat de gezondheid van de verzoeker ernstig wordt aangetast.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die werden voorgesteld door de preventieadviseur psychosociale aspecten of die een gelijkwaardig beschermingsniveau bieden.

Art. 18. Lorsque la situation décrite par le demandeur a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif, la demande est traitée conformément aux articles 19 à 23.

Lorsque la situation décrite par le demandeur a principalement trait à des risques qui présentent un caractère individuel, la demande est traitée conformément aux articles 24 à 32.

C. Demande à caractère principalement collectif

Art. 19. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe dans les meilleurs délais par écrit les personnes suivantes :

1° l'employeur :

a) du fait qu'une demande d'intervention psychosociale formelle à caractère principalement collectif a été introduite;

b) du fait que cette demande est traitée conformément aux articles 19 à 23;

c) de la situation à risque décrite par le demandeur sans transmettre l'identité du demandeur;

d) de la date à laquelle l'employeur doit rendre sa décision quant aux suites qu'il donne à la demande.

2° le demandeur :

a) du fait que sa demande a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif;

b) du fait que cette demande est traitée conformément aux articles 19 à 23;

c) de la date à laquelle l'employeur doit rendre sa décision quant aux suites qu'il donne à la demande.

Art. 20. § 1. L'employeur prend une décision relative aux suites qu'il donne à la demande.

Si l'employeur réalise une analyse des risques en vue de prendre cette décision, celle-ci doit être réalisée conformément à l'article 6.

§ 2. Dans les entreprises où il existe un comité ou une délégation syndicale, l'employeur prend une décision selon la procédure suivante :

1° il communique au comité ou à la délégation syndicale le document visé à l'article 19, 1°, c;

2° il demande leur avis sur les modalités du traitement de la demande;

3° le cas échéant, il leur transmet les résultats de l'analyse des risques visée à l'article 6, qui ne contiennent que des données anonymes;

4° il demande leur avis sur les suites à donner à la demande.

Art. 21. Dans un délai de 3 mois maximum à partir de l'information visée à l'article 19, l'employeur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande :

1° au conseiller en prévention aspects psychosociaux qui en informe le demandeur;

2° au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail;

3° au comité ou à la délégation syndicale.

Lorsque l'employeur réalise l'analyse des risques en application de l'article 6, ce délai peut être prolongé de 3 mois maximum.

L'employeur met en œuvre dans les meilleurs délais les mesures qu'il a décidé de prendre.

Art. 22. Si nécessaire, le conseiller en prévention aspects psychosociaux communique par écrit à l'employeur, directement et en tous cas avant l'expiration du délai de 3 mois visé à l'article 21, des propositions de mesures de prévention, qui peuvent avoir un caractère conservatoire, pour éviter au demandeur de subir une atteinte grave à sa santé.

L'employeur met en œuvre dans les meilleurs délais les mesures qui ont été proposées par le conseiller en prévention aspect psychosociaux ou celles qui offrent un niveau de protection équivalent.

Art. 23. § 1. Wanneer de werkgever geen risicoanalyse in toepassing van artikel 6 heeft uitgevoerd of wanneer deze analyse niet werd uitgevoerd samen met de preventieadviseur psychosociale aspecten, behandelt de preventieadviseur psychosociale aspecten het verzoek overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 25 tot 32, voor zover de verzoeker hiertoe zijn geschreven akkoord geeft, in de volgende gevallen :

1° de werkgever deelt zijn gemotiveerde beslissing niet mee binnen de termijn bedoeld in artikel 21;

2° de werkgever beslist om geen preventiemaatregelen te treffen;

3° de verzoeker meent dat de preventiemaatregelen niet aangepast zijn aan zijn individuele situatie.

§ 2. De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt er de werkgever zo snel mogelijk schriftelijk van op de hoogte en deelt deze laatste de identiteit van de verzoeker mee.

De termijn waarbinnen de preventieadviseur zijn advies verstrekt, bedoeld in artikel 27, begint te lopen vanaf de datum van het document waarin de verzoeker zijn akkoord meedeelt.

D. Verzoek met een hoofdzakelijk individueel karakter

Art. 24. De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de werkgever schriftelijk op de hoogte van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie werd ingediend en dat dit verzoek een hoofdzakelijk individueel karakter heeft. Hij deelt hem de identiteit van de verzoeker mee.

Art. 25. De preventieadviseur psychosociale aspecten onderzoekt op volledig onpartijdige wijze de specifieke arbeidssituatie rekening houdend met de informatie overgemaakt door de personen die hij nuttig acht te horen.

Deze informatie kan worden opgenomen in gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, de toestemming bedoeld in artikel 35, tweede lid vermelden en waarvan een kopie wordt megedeeld aan de gehoorde personen.

Art. 26. De preventieadviseur psychosociale aspecten stelt een advies op dat de volgende elementen bevat :

1° de beschrijving van het verzoek en de context ervan;

2° de identificatie van de gevaren voor de verzoeker en het geheel van de werknemers;

3° de elementen die een positieve en negatieve invloed hebben op de risicosituatie inzonderheid op het niveau van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden of de interpersoonlijke relaties op het werk;

4° in voorkomend geval, de voorafgaande stappen die werden genomen om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken;

5° de voorstellen voor de nodige collectieve en individuele preventiemaatregelen die ten aanzien van de specifieke arbeidssituatie moeten toegepast worden om het eventuele gevaar uit te schakelen en de schade te beperken evenals de verantwoording van deze voorstellen;

6° de voorstellen voor collectieve preventiemaatregelen die moeten toegepast worden om elke herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen en de verantwoording van deze voorstellen.

Art. 27. Binnen een termijn van maximum 3 maanden vanaf de aanvaarding van het verzoek, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten het advies mee :

1° aan de werkgever;

2° met het akkoord van de verzoeker, aan de vertrouwenspersoon wanneer die op informele wijze in dezelfde situatie is tussengekomen.

Deze termijn kan worden verlengd met een termijn van maximum drie maanden, voor zover de preventieadviseur psychosociale aspecten deze verlenging kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever, aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon.

Art. 28. De preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken persoon zo snel mogelijk schriftelijk op de hoogte van :

1° de datum waarop hij zijn advies aan de werkgever heeft overhandigd;

2° de voorstellen van preventiemaatregelen en hun verantwoording bedoeld in artikel 26, 5°, voor zover deze verantwoording hen toelaat de situatie gemakkelijker te begrijpen en de afloop van de procedure gemakkelijker te aanvaarden.

Art. 23. § 1^{er}. Lorsque l'employeur n'a pas réalisé une analyse des risques en application de l'article 6 ou lorsque cette analyse n'a pas été réalisée en association avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le conseiller en prévention aspects psychosociaux traite la demande conformément aux articles 25 à 32, pour autant que le demandeur donne son accord écrit, dans les hypothèses suivantes :

1° l'employeur ne communique pas sa décision motivée dans le délai visé à l'article 21;

2° l'employeur décide de ne pas prendre de mesures de prévention;

3° le demandeur considère que les mesures de prévention ne sont pas appropriées à sa situation individuelle.

§ 2. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux en avertit par écrit l'employeur dans les meilleurs délais et communique à ce dernier l'identité du demandeur.

Le délai dans lequel le conseiller en prévention rend son avis, visé à l'article 27, prend cours à partir de la date de l'écrit dans lequel le demandeur exprime son accord.

D. Demande à caractère principalement individuel

Art. 24. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe par écrit l'employeur du fait qu'une demande d'intervention psychosociale formelle a été introduite et qu'elle présente un caractère principalement individuel. Il lui communique l'identité du demandeur.

Art. 25. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux examine en toute impartialité la situation de travail en tenant compte des informations transmises par les personnes qu'il juge utile d'entendre.

Ces informations peuvent être reprises dans des déclarations datées et signées, qui mentionnent le cas échéant le consentement visé à l'article 35, alinéa 2 et dont une copie est remise aux personnes entendues.

Art. 26. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux rédige un avis contenant :

1° la description de la demande et de son contexte;

2° l'identification des dangers pour le demandeur et l'ensemble des travailleurs;

3° les éléments qui ont une influence positive et négative sur la situation à risque notamment au niveau de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail ou des relations interpersonnelles au travail;

4° le cas échéant, les démarches entreprises antérieurement pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages;

5° les propositions de mesures de prévention collectives et individuelles nécessaires à mettre en œuvre dans la situation de travail spécifique pour éliminer le danger éventuel et limiter les dommages et les justifications de ces propositions;

6° les propositions de mesures de prévention collectives à mettre en œuvre pour prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail et les justifications de ces propositions.

Art. 27. Dans un délai de 3 mois maximum à partir de l'acceptation de la demande, le conseiller en prévention aspects psychosociaux remet l'avis :

1° à l'employeur;

2° avec l'accord du demandeur, à la personne de confiance lorsqu'elle est intervenue pour la même situation dans le cadre d'une demande d'intervention psychosociale informelle.

Ce délai peut être prolongé de trois mois maximum pour autant que le conseiller en prévention aspects psychosociaux justifie cette prolongation en transmettant les motifs par écrit à l'employeur, au demandeur et à l'autre personne directement impliquée.

Art. 28. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux informe par écrit le demandeur et l'autre personne directement impliquée dans les meilleurs délais :

1° de la date de remise de son avis à l'employeur;

2° des propositions de mesures de prévention et de leurs justifications visées à l'article 26, 5°, dans la mesure où ces justifications facilitent la compréhension de la situation et l'acceptation de l'issue de la procédure.

Art. 29. Gelijktijdig met de informatie bedoeld in artikel 28, brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten, wanneer hij deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk schriftelijk op de hoogte van de voorstellen van preventiemaatregelen en hun verantwoording bedoeld in artikel 26, 5° en 6°, voor zover deze verantwoording de preventieadviseur van de interne dienst toelaat zijn coördinatieopdrachten uit te voeren.

Art. 30. Indien de werkgever overweegt individuele maatregelen te nemen ten aanzien van een werknemer deelt hij dit voorafgaand en schriftelijk mee aan de werknemer, uiterlijk een maand na het advies bedoeld in artikel 26 te hebben ontvangen.

Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer wijzigen, deelt de werkgever aan deze laatste een afschrift van het advies bedoeld in artikel 26 mee en hoort hij deze werknemer die zich tijdens dit onderhoud kan laten bijstaan door een persoon naar zijn keuze.

Art. 31. Uiterlijk twee maanden na het advies bedoeld in artikel 26 te hebben ontvangen, deelt de werkgever schriftelijk zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan het verzoek geeft :

- 1° aan de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- 2° aan de verzoeker en aan de andere rechtstreeks betrokken persoon;
- 3° aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uitmaakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

De werkgever voert zo snel mogelijk de maatregelen uit die hij beslist heeft te nemen.

Art. 32. De preventieadviseur psychosociale aspecten deelt zijn advies mee aan de werkgever, zelfs indien de verzoeker niet langer deel uitmaakt van de onderneming of de instelling tijdens het verloop van de interventie.

E. Dossier

Art. 33. De preventieadviseur psychosociale aspecten opent en houdt een individueel dossier bij dat in functie van de toegepaste procedure de volgende elementen bevat :

- 1° in voorkomend geval, het document dat het informatief persoonlijk onderhoud bedoeld in artikel 13 bevestigt;
- 2° het document betreffende het type informele psychosociale interventie gekozen door de verzoeker;
- 3° het document dat het verplicht persoonlijk onderhoud bedoeld in artikel 16, § 2 bevestigt;
- 4° het verzoek tot formele psychosociale interventie;
- 5° in voorkomend geval, het document dat de weigering of de aanvaarding van de indiening van het verzoek bevat;
- 6° het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie werd ingediend;
- 7° het document waarbij de verzoeker op de hoogte wordt gebracht van het feit dat zijn verzoek hoofdzakelijk betrekking heeft op risico's die een collectief karakter vertonen;
- 8° de gedateerde en ondertekende verklaringen van de personen die werden gehoord door de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- 9° in voorkomend geval, het document betreffende de verlenging van de termijn om een advies te verstrekken aan de werkgever;
- 10° het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten;
- 11° het document dat de datum van overhandiging van het advies aan de werkgever meedeelt;
- 12° het document waarbij het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten wordt meegedeeld aan de personen bedoeld in artikel 27;

Art. 29. Simultanément à l'information visée à l'article 28, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, lorsqu'il fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, communique par écrit au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail les propositions de mesures de prévention et leur justifications visées à l'article 26, 5° et 6°, dans la mesure où ces justifications permettent au conseiller en prévention du service interne d'exercer ses missions de coordination.

Art. 30. med. Si l'employeur envisage de prendre des mesures individuelles vis-à-vis d'un travailleur, il en avertit par écrit préalablement ce travailleur au plus tard un mois après avoir reçu l'avis visé à l'article 26.

Si ces mesures modifient les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet à ce dernier une copie de l'avis visé à l'article 26 et entend ce travailleur qui peut se faire assister par une personne de son choix lors de cet entretien.

Art. 31. Au plus tard deux mois après avoir reçu l'avis visé à l'article 26, l'employeur communique par écrit sa décision motivée quant aux suites qu'il donne à la demande :

- 1° au conseiller en prévention aspects psychosociaux;
- 2° au demandeur et à l'autre personne directement impliquée;
- 3° au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail.

L'employeur met en œuvre dans les meilleurs délais les mesures qu'il a décidé de prendre.

Art. 32. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux rend son avis à l'employeur même si le demandeur ne fait plus partie de l'entreprise ou de l'institution en cours d'intervention.

E. Dossier

Art. 33. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux ouvre et tient à jour un dossier individuel qui comprend, en fonction de la procédure utilisée :

- 1° le cas échéant, le document qui atteste de l'entretien personnel informatif visé à l'article 13;
- 2° le document relatif au type d'intervention psychosociale informelle choisi par le demandeur;
- 3° le document qui atteste de l'entretien personnel obligatoire visé à l'article 16, § 2;
- 4° la demande d'intervention psychosociale formelle;
- 5° le cas échéant, le document contenant le refus ou l'acceptation de l'introduction de la demande;
- 6° le document qui informe l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle a été introduite;
- 7° le document qui informe le demandeur du fait que sa demande a principalement trait à des risques qui présentent un caractère collectif;
- 8° les déclarations datées et signées des personnes entendues par le conseiller en prévention aspects psychosociaux;
- 9° le cas échéant, le document relatif à la prolongation du délai pour rendre un avis à l'employeur;
- 10° l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux;
- 11° le document qui avertit de la date de la remise de l'avis à l'employeur;
- 12° le document qui transmet l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux aux personnes visées à l'article 27;

13° de documenten bedoeld in de artikelen 28 en 29 die werden meegedeeld aan de verzoeker, aan de andere rechtstreeks betrokken persoon en aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk;

14° het document dat de gemotiveerde beslissing bevat van de werkgever betreffende de gevolgen die hij geeft aan het verzoek;

15° in voorkomend geval, het document bedoeld in artikel 22 dat de voorstellen voor preventiemaatregelen bevat;

16° in voorkomend geval, het document bedoeld in artikel 23 waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van de analyse door de preventieadviseur psychosociale aspecten van het verzoek met een hoofdzakelijk collectief karakter alsook het geschreven akkoord van de verzoeker.

De persoonlijke notities die de preventieadviseur psychosociale aspecten heeft opgesteld bij de door hem ondernomen stappen mogen niet voorkomen in het dossier.

Art. 34. Het individueel dossier wordt bijgehouden door een preventieadviseur psychosociale aspecten gedurende twintig jaar vanaf de datum van de indiening van het verzoek en valt uitsluitend onder zijn verantwoordelijkheid.

Van zodra het volledig is, mag het dossier bewaard worden op een elektronische drager op voorwaarde dat de authenticiteit van en de toegang tot de documenten worden beschermd en beveiligd.

Art. 35. Het individueel dossier wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De verklaringen bedoeld in artikel 33, 8° mogen door de ambtenaar of de preventieadviseur psychosociale aspecten worden meegedeeld aan het Openbaar Ministerie dat erom vraagt, indien de gehoorde persoon in zijn verklaring heeft ingestemd met deze overdracht.

Art. 36. Wanneer de werkgever verandert van externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, wordt de overdracht van het individueel dossier als volgt geregeld :

1° Wanneer het verzoek tot formele psychosociale interventie in behandeling is op het moment van de verandering :

a) de preventieadviseur psychosociale aspecten brengt de verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken persoon zo snel mogelijk op de hoogte van het feit dat de externe dienst waarvoor hij zijn opdrachten vervult niet meer bevoegd zal zijn voor de behandeling van het verzoek;

b) de werkgever deelt aan de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wie het verzoek werd ingediend, op zijn verzoek, de coördinaten mee van de nieuwe externe dienst;

c) de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wie het verzoek werd ingediend, bezorgt het individueel dossier aan de preventieadviseur psychosociale aspecten van de nieuwe externe dienst;

d) de preventieadviseur psychosociale aspecten van de nieuwe externe dienst brengt de verzoeker en de andere rechtstreeks betrokken persoon op de hoogte van het feit dat hij de behandeling van het verzoek overneemt.

2° Wanneer de behandeling van het verzoek tot formele psychosociale interventie afgesloten op het moment van de verandering van externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, kan de preventieadviseur psychosociale aspecten van de nieuwe externe dienst, wanneer dit noodzakelijk is voor het uitvoeren van zijn opdrachten, een kopie bekomen van het individueel dossier van de preventieadviseur psychosociale aspecten bij wie het verzoek werd ingediend.

De overdracht van het individueel dossier gebeurt onder voorwaarden die het beroepsgeheim waarborgen.

Onderafdeling 5. — Bijzonderheden betreffende de behandeling van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 37. § 1. Het gedateerd en ondertekend document bedoeld in artikel 17, § 1 waarbij het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag wordt ingediend, bevat de volgende gegevens :

1° de nauwkeurige beschrijving van de feiten die volgens de werknemer constitutief zijn voor geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

13° les documents visés aux articles 28 et 29 remis au demandeur, à l'autre personne directement impliquée et au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail;

14° le document contenant la décision motivée de l'employeur quant aux suites qu'il donne à la demande;

15° le cas échéant, le document visé à l'article 22 contenant les propositions de mesures de prévention;

16° le cas échéant, le document visé à l'article 23 qui informe l'employeur de l'analyse par le conseiller en prévention aspects psychosociaux de la demande à caractère principalement collectif ainsi que l'accord écrit du demandeur.

Les notes personnelles prises par le conseiller en prévention aspects psychosociaux lors de ses démarches ne peuvent pas figurer dans le dossier.

Art. 34. Le dossier individuel est confié à la garde d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux pendant vingt ans à partir de la date d'introduction de la demande et relève de sa responsabilité exclusive.

Le dossier peut être conservé sur un support électronique dès lors qu'il est complet, à condition que l'authenticité et l'accès aux documents soient protégés et sécurisés.

Art. 35. Le dossier individuel est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Les déclarations visées à l'article 33, 8° peuvent être transmises par le fonctionnaire ou le conseiller en prévention aspects psychosociaux au Ministère public qui les demande, si la personne entendue a donné son consentement à cette transmission dans sa déclaration.

Art. 36. Lorsque l'employeur change de service externe pour la prévention et la protection au travail, le transfert du dossier individuel est réglé de la manière suivante :

1° Lorsque la demande d'intervention psychosociale formelle est en cours de traitement au moment du changement :

a) le conseiller en prévention aspects psychosociaux avertit dans les meilleurs délais le demandeur et l'autre personne directement impliquée du fait que le service externe pour lequel il remplit ses missions ne sera plus compétent pour le traitement de la demande;

b) l'employeur communique au conseiller en prévention aspects psychosociaux auprès de qui la demande a été introduite, à sa demande, les coordonnées du nouveau service externe;

c) le conseiller en prévention aspects psychosociaux du travail auprès de qui la demande a été introduite communique le dossier individuel au conseiller en prévention aspects psychosociaux du nouveau service externe;

d) le conseiller en prévention aspects psychosociaux du nouveau service externe informe le demandeur et l'autre personne directement impliquée du fait qu'il reprend le traitement de la demande.

2° Lorsque le traitement de la demande d'intervention psychosociale formelle du travailleur est clôturée au moment du changement de service externe pour la prévention et la protection au travail, le conseiller en prévention aspects psychosociaux du nouveau service externe peut, lorsque cela est nécessaire pour l'exécution de ses missions, obtenir copie du dossier individuel tenu par le conseiller en prévention aspects psychosociaux auprès de qui la demande a été introduite.

Le transfert du dossier individuel se fait dans des conditions qui sauvegardent le secret professionnel.

Sous-section 5. — Particularités du traitement de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

Art. 37. § 1^{er}. Le document daté et signé visé à l'article 17, § 1^{er} introduisant la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail comprend :

1° la description précise des faits constitutifs, selon le travailleur, de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° het ogenblik en de plaats waarop elk van deze feiten zich hebben voorgedaan;

3° de identiteit van de aangeklaagde;

4° het verzoek aan de werkgever om geschikte maatregelen te nemen om een einde te maken aan de feiten.

§ 2. Na het verplichte persoonlijk onderhoud bedoeld in artikel 16, neemt de preventieadviseur psychosociale aspecten of de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk waarvoor de preventieadviseur zijn opdrachten vervult, het verzoek dat persoonlijk werd overhandigd in ontvangst, ondertekent hij een kopie van dit verzoek en overhandigt deze aan de verzoeker. Deze kopie geldt als ontvangstbewijs.

Indien het verzoek werd verzonden bij aangetekende brief, wordt zij geacht te zijn ontvangen de derde werkdag na de verzendingsdatum.

§ 3. De preventieadviseur psychosociale aspecten weigert de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wanneer de situatie die de verzoeker beschrijft kennelijk geen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk inhoudt.

De kennisgeving van de weigering of de aanvaarding van het verzoek gebeurt uiterlijk tien kalenderdagen na de inontvangstneming van het verzoek.

Bij gebrek aan een kennisgeving binnen deze termijn, wordt het verzoek geacht te zijn aanvaard na afloop van deze termijn.

Art. 38. Naast de mededeling van de informatie bedoeld in artikel 24, brengt de preventieadviseur psychosociale aspecten, van zodra het verzoek werd aanvaard, de werkgever op de hoogte van het feit dat de verzoeker die dit verzoek heeft ingediend de bescherming geniet bedoeld in artikel 32*tredecies* van de wet vanaf de datum waarop het verzoek in ontvangst werd genomen.

Art. 39. In het kader van het onderzoek van het verzoek zal de preventieadviseur psychosociale aspecten :

1° zo spoedig mogelijk aan de aangeklaagde de feiten meedelen die hem worden ten laste gelegd;

2° de personen, getuigen of anderen, die hij nuttig oordeelt horen en het verzoek op volledig onpartijdige wijze onderzoeken;

3° onmiddellijk de werkgever op de hoogte brengen van het feit dat de werknemer die een getuigenverklaring heeft afgelegd in de zin van artikel 32*tredecies*, § 1/1, 5° van de wet de bescherming geniet bedoeld in dat artikel en hem de identiteit van de getuige meedelen.

De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun gedateerde en ondertekende verklaringen die, in voorkomend geval, de toestemming bedoeld in artikel 35, tweede lid vermelden.

Art. 40. Indien de ernst van de feiten het vereist, stelt de preventieadviseur bewarende maatregelen voor aan de werkgever alvorens zijn advies te overhandigen.

De werkgever deelt zo snel mogelijk en schriftelijk aan de preventieadviseur psychosociale aspecten zijn gemotiveerde beslissing mee betreffende de gevolgen die hij aan de voorstellen voor bewarende maatregelen zal geven.

Art. 41. Naast de personen bedoeld in artikel 27, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten het advies mee aan het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding en aan het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, wanneer deze instellingen hierom schriftelijk verzoeken en voor zover de werknemer over dit verzoek schriftelijk zijn akkoord heeft gegeven, evenwel zonder dat het Centrum en het Instituut het advies mogen overmaken aan de werknemer.

Art. 42. De preventieadviseur psychosociale aspecten doet een beroep op de met het toezicht belaste ambtenaar in de gevallen bepaald in artikel 32*septies*, § 2 van de wet. Daartoe gaat hij na of de werkgever de geschikte preventiemaatregelen heeft genomen.

2° le moment et l'endroit où chacun des faits se sont déroulés;

3° l'identité de la personne mise en cause;

4° la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux faits.

§ 2. Suite à l'entretien personnel obligatoire visé à l'article 16, le conseiller en prévention aspects psychosociaux ou le service externe pour la prévention et la protection au travail pour lequel le conseiller en prévention accomplit ses missions réceptionne la demande remise en mains propres, signe une copie de cette demande et la remet au demandeur. Cette copie a valeur d'accusé de réception.

Si la demande est envoyée par lettre recommandée à la poste, elle est réputée avoir été reçue le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

§ 3. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux refuse l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail lorsque la situation décrite par le demandeur ne contient manifestement pas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

La notification du refus ou de l'acceptation de la demande a lieu au plus tard dix jours calendriers après la réception de la demande.

A défaut de notification endéans ce délai, la demande est réputée acceptée à son expiration.

Art. 38. Outre les informations visées à l'article 24, le conseiller en prévention aspects psychosociaux, dès que la demande est acceptée, informe l'employeur du fait que le demandeur qui a introduit cette demande bénéficie de la protection visée à l'article 32*tredecies* de la loi à partir de la date de réception de la demande.

Art. 39. Dans le cadre de l'examen de la demande, le conseiller en prévention aspects psychosociaux :

1° communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais;

2° entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utile et examine la demande en toute impartialité;

3° avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé un témoignage au sens de l'article 32*tredecies*, § 1^{er}/1, 5° de la loi et dont il transmet l'identité bénéficie de la protection visée à cet article.

La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations datées et signées qui mentionnent, le cas échéant, le consentement visé à l'article 35, alinéa 2.

Art. 40. Si la gravité des faits le requiert, le conseiller en prévention fait à l'employeur des propositions de mesures conservatoires avant la remise de son avis.

L'employeur communique aussi vite que possible et par écrit au conseiller en prévention aspects psychosociaux sa décision motivée quant aux suites qu'il va donner aux propositions de mesures conservatoires.

Art. 41. Outre les personnes décrites à l'article 27, le conseiller en prévention aspects psychosociaux remet son avis au Centre pour l'Egalité des chances et la lutte contre le racisme et à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, lorsque ces institutions en font la demande par écrit et pour autant que le travailleur ait donné son accord par écrit à cette demande, sans néanmoins que le Centre et l'Institut puissent transmettre cet avis au travailleur.

Art. 42. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux saisit le fonctionnaire chargé de la surveillance dans les hypothèses visées à l'article 32*septies*, § 2, de la loi. A cet effet, il vérifie si l'employeur a pris les mesures de prévention appropriées.

Art. 43. Naast de elementen bepaald in artikel 33, bevat het individueel dossier :

1° het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk werd ingediend en dat de werknemer de bescherming geniet bedoeld in artikel 32*tredecies* van de wet;

2° het document waarbij de werkgever op de hoogte wordt gebracht van het feit dat de getuigen de bescherming genieten bedoeld in artikel 32*tredecies*, § 1/1, 5° van de wet;

3° in voorkomend geval, de voorstellen voor bewarende maatregelen meegedeeld aan de werkgever;

4° in voorkomend geval, de beslissing van de werkgever betreffende de bewarende maatregelen;

5° in voorkomend geval, de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Art. 44. Wanneer de verzoeker of de aangeklaagde overwegen een rechtsvordering in te stellen, deelt de werkgever hen op hun vraag een afschrift van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten mee.

Art. 45. De werknemer van een onderneming van buitenaf bedoeld in afdeling 1 van hoofdstuk IV van de wet, die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer van de werkgever in wiens inrichting hij permanente werkzaamheden uitvoert, kan een beroep doen op de interne procedure van de werkgever bij wie de werkzaamheden worden uitgevoerd.

Wanneer er individuele preventiemaatregelen moeten getroffen worden ten aanzien van een werknemer van een onderneming van buitenaf, legt de werkgever in wiens inrichting permanent werkzaamheden worden uitgevoerd de nuttige contacten met de werkgever van de onderneming van buitenaf, opdat deze maatregelen daadwerkelijk zouden kunnen getroffen worden.

Afdeling 4. — Rol van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Art. 46. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer deelt minstens eenmaal per jaar aan de werkgever en aan de preventieadviseur psychosociale aspecten de elementen mee die nuttig zijn voor de evaluatie bedoeld in artikel 8 en die voortvloeien uit het geheel van de medische onderzoeken betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers en de bezoeken van de arbeidsplaatsen, in de vorm van collectieve en anonieme gegevens.

Art. 47. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vaststelt dat de gezondheidstoestand van een werknemer is aangetast en dat dit zou kunnen voortvloeien uit de blootstelling aan psychosociale risico's op het werk :

1° informeert de werknemer over de mogelijkheid zich te wenden tot de preventieadviseur psychosociale aspecten of de vertrouwenspersoon;

2° kan de preventieadviseur psychosociale aspecten zelf informeren, indien hij oordeelt dat de werknemer niet in staat is zich zelf tot deze adviseur te wenden en onder voorbehoud van het akkoord van die werknemer.

Art. 48. Met toepassing van artikel 57 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, pleegt de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, met het akkoord van de werknemer, overleg met de preventieadviseur psychosociale aspecten over de mogelijkheden voor ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten, wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, vaststelt dat de gezondheidstoestand van de werknemer is aangetast en dat dit zou kunnen voortvloeien uit de blootstelling aan psychosociale risico's op het werk.

Art. 43. Outre les éléments visés à l'article 33, le dossier individuel comprend :

1° le document qui informe l'employeur qu'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail a été introduite et que le travailleur bénéficie de la protection visée à l'article 32*tredecies* de la loi;

2° le document qui informe l'employeur de la protection des témoins visés à l'article 32*tredecies*, § 1^{er}/1, 5° de la loi;

3° le cas échéant, les propositions de mesures conservatoires communiquées à l'employeur;

4° le cas échéant, la décision de l'employeur concernant les mesures conservatoires;

5° le cas échéant, la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Art. 44. Lorsque le demandeur ou la personne mise en cause envisagent d'introduire une action en justice, l'employeur leur communique à leur demande une copie de l'avis du conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Art. 45. Le travailleur d'une entreprise extérieure visée à la section 1^{re} du chapitre IV de la loi, qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de la part d'un travailleur d'un employeur dans l'établissement duquel il exécute de façon permanente des activités peut faire appel à la procédure interne de l'employeur auprès duquel ces activités sont exécutées.

Lorsque des mesures de prévention individuelles doivent être prises vis-à-vis d'un travailleur d'une entreprise extérieure, l'employeur chez qui sont exécutées les activités de façon permanente prendra tous les contacts utiles avec l'employeur de l'entreprise extérieure pour que les mesures puissent effectivement être mises en œuvre.

Section 4. — Rôle du conseiller en prévention-médecin du travail

Art. 46. Le conseiller en prévention-médecin du travail transmet au moins une fois par an à l'employeur et au conseiller en prévention aspects psychosociaux les éléments utiles à l'évaluation visée à l'article 8 résultant de l'ensemble des examens médicaux de surveillance de la santé des travailleurs et des visites des lieux de travail, sous forme de données collectives et anonymes.

Art. 47. Le conseiller en prévention-médecin du travail qui, à l'occasion de tout examen médical de surveillance de la santé des travailleurs, constate que l'état de santé d'un travailleur est altéré et que cela pourrait découler de l'exposition à des risques psychosociaux au travail :

1° informe le travailleur sur la possibilité de s'adresser au conseiller en prévention aspects psychosociaux ou à la personne de confiance;

2° peut lui-même informer le conseiller en prévention aspects psychosociaux s'il estime que le travailleur n'est pas en mesure de s'adresser lui-même au conseiller et sous réserve de son accord.

Art. 48. En application de l'article 57 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, le conseiller en prévention-médecin du travail se consulte, avec l'accord du travailleur, avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux sur les possibilités de nouvelle affectation et les mesures d'aménagement des postes de travail lorsque, à l'occasion de tout examen médical de surveillance de la santé, le conseiller en prévention-médecin du travail constate que l'état de santé du travailleur est altéré et que cela pourrait découler de l'exposition à des risques psychosociaux au travail.

Art. 49. Wanneer de werknemer, die door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer wordt onderzocht, voorafgaand aan de medische onderzoeken betreffende het gezondheidstoezicht een verzoek tot formele psychosociale interventie heeft ingediend, deelt de preventieadviseur psychosociale aspecten, met het akkoord van deze werknemer, het advies bedoeld in artikel 26 mee aan de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Afdeling 5. — Informatie - opleiding

Onderafdeling 1. — Comité voor preventie en bescherming op het werk

Art. 50. De werkgever deelt de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikel 3 en de resultaten van de evaluatie bedoeld in artikel 8 mee aan het comité en vraagt het advies van het comité over de collectieve preventiemaatregelen die daaruit voortvloeien.

Art. 51. Onverminderd de toepassing van artikel 7, vierde lid, stelt de werkgever het comité in kennis van de risicoanalyse bedoeld in artikel 6 en houdt hij de resultaten van de risicoanalyse die uitsluitend anonieme gegevens bevatten te zijner beschikking.

Art. 52. De werkgever deelt aan het comité, minstens eenmaal per jaar, het geheel mee van de voorstellen tot collectieve preventiemaatregelen bedoeld in artikel 26, 6° die door de preventieadviseur werden voorgesteld om elke herhaling in andere arbeidssituaties te voorkomen. Hij vraagt het advies van het comité over deze voorstellen.

De werkgever deelt aan het comité uitsluitend anonieme gegevens mee.

Art. 53. § 1. Onverminderd de toepassing van de bepalingen van de artikelen 17 tot 21 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, neemt de werkgever de nodige maatregelen opdat de leden van het comité over de nuttige informatie beschikken betreffende :

1° het verzoek tot risicoanalyse bedoeld in artikel 6;

2° de procedures die van toepassing zijn wanneer een werknemer schade meent te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk;

3° het recht voor de werknemer om een verklaring te doen acteren in het register bedoeld in artikel 5;

4° de gespecialiseerde diensten of instellingen waarop een beroep wordt gedaan in toepassing van artikel 32^{quinquies} van de wet;

5° de verplichting om zich te onthouden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

§ 2. Bovendien zorgt de werkgever er voor dat de leden van het comité de nodige opleiding krijgen opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en plichten waarover zij informatie ontvangen in toepassing van paragraaf 1, 1°, 2°, 3° en 5°, adequaat kunnen toepassen.

Onderafdeling 2. — Werknemers en leden van de hiërarchische lijn

Art. 54. § 1. Naast de elementen bedoeld in artikel 53, § 1, 1° tot 5°, neemt de werkgever de nodige maatregelen opdat de werknemers en de leden van de hiërarchische lijn over alle nuttige informatie beschikken betreffende :

1° de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikel 3 en de resultaten van de evaluatie bedoeld in artikel 8;

2° de toepasselijke preventiemaatregelen.

§ 2. Bovendien zorgt de werkgever er voor dat de werknemers en de leden van de hiërarchische lijn de nodige opleiding ontvangen opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en plichten waarover zij informatie ontvangen in toepassing van paragraaf 1, 2° en artikel 53, § 1, 1°, 2°, 3° en 5° adequaat kunnen toepassen.

Afdeling 6. — Bepalingen betreffende het statuut van de preventieadviseur psychosociale aspecten en van de vertrouwenspersoon

Onderafdeling 1. — Preventieadviseur psychosociale aspecten

Art. 55. De preventieadviseurs van de interne en externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, belast met de opdrachten en taken betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, moeten voldoen aan de voorwaarden bedoeld in artikel 22, eerste lid, 5° van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 49. Lorsque le travailleur examiné par le conseiller en prévention-médecin du travail a introduit préalablement aux examens médicaux de surveillance de la santé une demande d'intervention psychosociale formelle, le conseiller en prévention aspects psychosociaux transmet au conseiller en prévention-médecin du travail l'avis visé à l'article 26 avec l'accord du travailleur.

Section 5. — Information - formation

Sous-section 1^{re}. — Comité pour la prévention et la protection au travail

Art. 50. L'employeur transmet au comité les résultats de l'analyse des risques visée à l'article 3 et les résultats de l'évaluation visés à l'article 8 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention collectives qui en découlent.

Art. 51. Sans préjudice de l'application de l'article 7, alinéa 4, l'employeur informe le comité de la réalisation d'une analyse de risque visée à l'article 6 et tient à sa disposition les résultats de l'analyse qui ne contiennent que des données anonymes.

Art. 52. L'employeur transmet au comité, au moins une fois par an, l'ensemble des propositions de mesures de prévention collectives visées à l'article 26, 6° proposées dans l'avis du conseiller en prévention pour prévenir toute répétition dans d'autres situations de travail. Il demande l'avis du comité sur ces propositions.

L'employeur ne transmet au comité que des données anonymes.

Art. 53. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions des articles 17 à 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que les membres du comité disposent de toutes les informations utiles relatives :

1° à la demande d'analyse des risques visée à l'article 6;

2° aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur estime subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail;

3° au droit pour le travailleur d'acter une déclaration dans le registre visé à l'article 5;

4° aux services ou institutions spécialisés auxquels il est fait appel en application de l'article 32^{quinquies} de la loi;

5° à l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

§ 2. En outre, l'employeur veille à ce que les membres du comité reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures, les droits et les obligations au sujet desquels ils reçoivent les informations visées au § 1^{er}, 1°, 2°, 3° et 5°.

Sous-section 2. — Travailleurs et membres de la ligne hiérarchique

Art. 54. § 1^{er}. Outre les éléments visés aux points 1° à 5° de l'article 53, § 1^{er}, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique disposent de toutes les informations utiles relatives :

1° aux résultats de l'analyse des risques visée à l'article 3 et aux résultats de l'évaluation visée à l'article 8;

2° aux mesures de prévention applicables.

§ 2. En outre, l'employeur veille à ce que les travailleurs et les membres de la ligne hiérarchique reçoivent la formation nécessaire pour qu'ils puissent appliquer de manière adéquate les mesures de prévention, les procédures, les droits et les obligations au sujet desquels ils reçoivent les informations visées au § 1^{er}, 2° et à l'article 53, § 1^{er}, 1°, 2°, 3° et 5°.

Section 6. — Dispositions relatives au statut du conseiller en prévention aspects psychosociaux et de la personne de confiance

Sous-section 1^{re}. — Conseiller en prévention aspects psychosociaux

Art. 55. Les conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail, chargés des missions et des tâches en matière de prévention des risques psychosociaux au travail doivent répondre aux conditions visées à l'article 22, alinéa 1^{er}, 5° de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Art. 56. De preventieadviseurs van de interne diensten die vóór de datum van inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werden aangeduid in toepassing van de artikelen 16, tweede lid en 17 van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk mogen de functie van preventieadviseur psychosociale aspecten verder blijven uitoefenen onder de voorwaarden bepaald in deze artikelen.

Art. 57. Indien het akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, bedoeld in artikel 32*sexies*, § 1, tweede lid van de wet, niet wordt bereikt, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar.

De ambtenaar hoort de betrokken partijen en poogt de standpunten met elkaar te verzoenen. Indien geen verzoening wordt bereikt, verstrekt deze ambtenaar een advies waarvan per aangetekend schrijven kennis wordt gegeven aan de werkgever. De werkgever stelt de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving en past artikel 32*sexies*, § 1, vijfde lid van de wet toe.

Onderafdeling 2. — Vertrouwenspersoon

Art. 58. Indien het akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, bedoeld in artikel 32*sexies*, § 2 van de wet, niet wordt bereikt, vraagt de werkgever het advies van de met het toezicht belaste ambtenaar overeenkomstig de nadere regelen bepaald in artikel 57, tweede lid alvorens een beslissing te nemen overeenkomstig artikel 32*sexies*, § 2, derde lid van de wet.

Art. 59. De werkgever zorgt er voor dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend vervult.

Hiertoe :

1° hangt de vertrouwenspersoon die behoort tot het personeel van de werkgever, wanneer hij handelt in het kader van zijn functie als vertrouwenspersoon, functioneel af van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en heeft hij rechtstreeks toegang tot de persoon belast met het dagelijks beheer van de onderneming of instelling;

2° beschikt hij over de nodige tijd voor de uitoefening van zijn opdrachten;

3° beschikt hij over een passend lokaal om zijn opdrachten op volledig vertrouwelijke wijze te kunnen uitoefenen;

4° heeft hij het recht om, indien nodig, een beroep te doen op de preventieadviseur psychosociale aspecten voor het vervullen van zijn opdracht en, in elk geval, wanneer het verzoek tot interventie betrekking heeft op de werkgever zelf of een lid van de hiërarchische lijn en deze interventie zijn autonomie kan in het gedrang brengen of zij hem een nadeel kan berokkenen.

De werkgever deelt aan de vertrouwenspersoon de pertinente informatie mee opdat hij zijn opdrachten doeltreffend zou kunnen vervullen.

Bovendien treft de werkgever de nodige maatregelen opdat geen enkele persoon op welke wijze ook rechtstreeks of onrechtstreeks druk uitoefent op de vertrouwenspersoon bij de uitoefening van zijn functie en inzonderheid wat betreft de druk met het oog op het bekomen van informatie die verband houdt of kan houden met de uitoefening van deze functie.

Art. 60. De werkgever treft de nodige maatregelen opdat de vertrouwenspersoon, binnen de twee jaar die volgen op zijn aanstelling, beschikt over de vaardigheden en kennis die nodig zijn voor de uitoefening van zijn opdrachten, zoals bedoeld in bijlage 1, A) van dit besluit.

Hiertoe volgt de vertrouwenspersoon de opleidingen om deze te verwerven alsook om deze te verbeteren inzonderheid door middel van de supervisies bedoeld in bijlage 1, B) van dit besluit die minstens eenmaal per jaar plaatsvinden.

De kosten verbonden aan de opleidingen alsook de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever. De tijd besteed aan deze opleidingen wordt bezoldigd als arbeidstijd.

Art. 56. Les conseillers en prévention des services internes désignés avant l'entrée en vigueur de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail en application des articles 16, alinéa 2 et 17 de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail peuvent continuer à exercer la fonction de conseiller en prévention aspects psychosociaux dans les conditions déterminées dans ces articles.

Art. 57. Lorsque l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, visé à l'article 32*sexies*, § 1^{er}, alinéa 2 de la loi n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Le fonctionnaire entend les parties concernées et tente de concilier les positions de chacun. En l'absence de conciliation, il émet un avis qui est notifié à l'employeur par lettre recommandée. L'employeur informe les membres représentants les travailleurs au sein du comité de l'avis de ce fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification et applique l'article 32*sexies*, § 1^{er}, alinéa 5 de la loi.

Sous-section 2. — Personne de confiance

Art. 58. Lorsque l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, visé à l'article 32*sexies*, § 2 de la loi n'est pas atteint, l'employeur demande l'avis du fonctionnaire chargé de la surveillance selon les modalités définies à l'article 57, alinéa 2 avant de prendre une décision conformément à l'article 32*sexies*, § 2, alinéa 3 de la loi.

Art. 59. L'employeur veille à ce que la personne de confiance accomplisse en tout temps ses missions de manière complète et efficace.

A cet effet :

1° lorsqu'elle agit dans le cadre de sa fonction de personne de confiance, la personne de confiance qui appartient au personnel de l'employeur est rattachée fonctionnellement au service interne de prévention et de protection au travail et a un accès direct à la personne chargée de la gestion journalière de l'entreprise ou de l'institution;

2° elle dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions;

3° elle dispose d'un local adéquat pour exercer ses missions en toute confidentialité;

4° elle a le droit, si besoin, de faire appel au conseiller en prévention aspects psychosociaux pour l'accomplissement de ses missions et en tout cas lorsque la demande d'intervention concerne l'employeur lui-même ou un membre de la ligne hiérarchique et que cette intervention peut compromettre son autonomie ou qu'elle peut lui porter préjudice.

L'employeur donne les informations pertinentes à la personne de confiance afin de lui permettre d'accomplir efficacement ses missions.

En outre, il prend les mesures nécessaires afin qu'aucune personne ne fasse pression d'une quelconque manière, aussi bien directement qu'indirectement, sur la personne de confiance dans l'exercice de sa fonction, notamment en vue d'obtenir de l'information qui est liée ou qui peut être liée à l'exercice de sa fonction.

Art. 60. L'employeur prend les mesures nécessaires pour que la personne de confiance, dans les deux ans suivant sa désignation, dispose des compétences en termes de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que visées à l'annexe 1, A) du présent arrêté.

A cet effet, la personne de confiance suit les formations pour les acquérir et également pour les perfectionner notamment au moyen, au moins une fois par an, de supervisions visées à l'annexe 1, B) du présent arrêté.

Les frais liés aux formations de même que les frais de déplacement y afférents sont à charge de l'employeur. Le temps consacré à ces formations est rémunéré comme temps de travail.

De personen die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit, in toepassing van het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, als vertrouwenspersoon werden aangeduid en die reeds een opleiding hebben gevolgd, mogen de functie van vertrouwenspersoon verder blijven uitoefenen zelfs wanneer deze opleiding niet beantwoordt aan alle voorwaarden vermeld in bijlage 1, A).

Wanneer deze personen geen opleiding hebben gevolgd vóór de inwerkingtreding van dit besluit, mogen zij de functie van vertrouwenspersoon verder blijven uitoefenen op voorwaarde dat zij :

1° hetzij de vaardigheden en kennis bedoeld in bijlage 1, A) van dit besluit verwerven binnen de twee jaar die volgen op de inwerkingtreding van dit besluit;

2° hetzij een nuttige ervaring van 5 jaar als vertrouwenspersoon kunnen aantonen op de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Art. 61. De instellingen of werkgevers die een vorming verstrekken met het oog op het verwerven van de vaardigheden en kennis van vertrouwenspersonen voldoen aan de volgende voorwaarden :

1° er zorg voor dragen dat de inhoud van de cursussen beantwoordt aan de modules bedoeld in bijlage 1, A) en de best beschikbare praktijken voortdurend integreert;

2° alleen een beroep doen op lesgevers die geactualiseerde kennis en vaardigheden bezitten in de onderwezen materies;

3° over de gepaste middelen beschikken, inzonderheid leslokalen en lesmateriaal;

4° de cursus derwijze organiseren dat hij respectievelijk minimaal 3 effectieve lesuren omvat voor module 1, 3 effectieve lesuren omvat voor module 2, 6 effectieve lesuren omvat voor module 3 en 18 effectieve lesuren omvat voor module 4;

5° het aantal cursisten per lesgever en per les beperken tot maximaal 20;

6° na het beëindigen van de cursus aan de cursisten een vormingsattest afleveren.

De organisatoren kunnen de cursisten vrijstellen van de materies waarvoor zij kunnen aantonen dat zij deze reeds hebben gevolgd in het kader van een andere opleiding.

Art. 62. De instellingen die een vorming verstrekken met het oog op het verwerven van de vaardigheden en de kennis van vertrouwenspersonen, kunnen een aanvraag indienen om opgenomen te worden in de lijst die wordt gepubliceerd door de Algemene directie HUA.

De aanvragen om opgenomen te worden in deze lijst worden ingediend bij de Algemene directie HUA en omvatten :

1° de benaming, het statuut en het adres van de instelling, alsook het adres van de plaats waar de leslokalen en het lesmateriaal zich bevinden;

2° de opgave van de kwalificaties van de lesgevers waarop de organisator een beroep doet, inzonderheid hun diploma's, ervaring, curriculum en de wijze waarop zij zich bijscholen;

3° een schriftelijke verklaring waarbij de instelling de verbintenis aangaat de voorwaarden bedoeld in artikel 61 na te leven.

Art. 63. De Algemene directie HUA gaat na of de aanvraag volledig is en zendt ze vervolgens voor onderzoek, verslag en advies naar de Algemene directie TWW. De instellingen over wie de Algemene directie TWW een gunstig advies heeft gegeven met betrekking tot hun aanvraag, worden door de Algemene directie HUA opgenomen in de lijst bedoeld in artikel 62, die wordt gepubliceerd door de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Indien, na controle door de Algemene directie TWW, en nadat de instelling werd gehoord, blijkt dat deze niet meer voldoet aan de voorwaarden bedoeld in artikel 61 schrapt de Algemene directie HUA de betrokken instelling van de lijst, bedoeld in artikel 62.

Les personnes désignées en tant que personne de confiance avant l'entrée en vigueur du présent arrêté en application de l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail et de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail et qui ont déjà suivi une formation peuvent continuer à exercer la fonction de personne de confiance même si cette formation ne répond pas à toutes les conditions mentionnées à l'annexe 1, A).

Lorsque ces personnes n'ont pas suivi de formation avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, elles peuvent continuer à exercer la fonction de personne de confiance à la condition :

1° soit qu'elles acquièrent les compétences en termes de savoir-faire et les connaissances visées à l'annexe 1, A) du présent arrêté dans les deux ans suivant son entrée en vigueur;

2° soit qu'elles justifient d'une expérience utile de 5 ans en tant que personne de confiance à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté.

Art. 61. Les institutions ou employeurs qui organisent une formation portant sur les compétences et les connaissances des personnes de confiance satisfont aux conditions suivantes :

1° veiller à ce que le contenu des cours réponde aux modules visés à l'annexe 1, A) et intègre en tout temps les meilleures pratiques disponibles;

2° faire seulement appel à des chargés de cours disposant de connaissances et aptitudes actualisées dans les matières enseignées;

3° disposer des moyens appropriés, en particulier des salles de cours et du matériel d'enseignement;

4° organiser les cours de manière à ce qu'ils comprennent respectivement au minimum 3 heures de cours effectifs pour le module 1, 3 heures de cours effectifs pour le module 2, 6 heures de cours effectifs pour le module 3 et 18 heures de cours effectifs pour le module 4;

5° limiter le nombre d'élèves par chargé de cours et par cours à 20 maximum;

6° après la clôture des cours, délivrer aux élèves une attestation de formation.

Les organisateurs peuvent dispenser les étudiants des matières pour lesquelles ils peuvent apporter la preuve qu'ils les ont déjà suivies dans le cadre d'une autre formation.

Art. 62. Les institutions qui organisent une formation portant sur les compétences et les connaissances des personnes de confiance peuvent demander de figurer sur la liste publiée par la direction générale HUT.

Les demandes pour figurer sur cette liste sont introduites auprès de la direction générale HUT et contiennent :

1° la dénomination, le statut et l'adresse de l'institution, ainsi que l'endroit des salles de cours et du lieu où se trouve le matériel d'enseignement;

2° la mention des qualifications des chargés de cours auxquels l'organisateur fait appel, notamment leurs diplômes, leur expérience, leur curriculum et la manière dont ils se recyclent;

3° une déclaration écrite par laquelle l'institution s'engage à respecter les conditions figurant à l'article 61.

Art. 63. La direction générale HUT vérifie si la demande est complète et la transmet ensuite pour examen, rapport et avis à la direction générale CBE. Les institutions pour lesquelles la direction générale CBE a émis un avis favorable au sujet de leur demande, sont reprises par la direction générale HUT sur la liste visée à l'article 62, qui est publiée par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale. Si, après contrôle de la direction générale CBE et après que l'institution a été entendue, il apparaît que l'institution ne satisfait plus aux conditions visées à l'article 61, la direction générale HUT supprime l'institution concernée de la liste visée à l'article 62.

Art. 64. Wanneer geen vertrouwenspersoon werd aangeduid binnen de onderneming of de instelling en wanneer de preventieadviseur psychosociale aspecten deel uit maakt van een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, oefent de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk de bij artikel 13 bedoelde informatieopdrachten van de vertrouwenspersoon uit, zonder dat de uitoefening van deze opdracht het voorafgaand akkoord vereist van alle leden vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité bedoeld in artikel 32*sexies*, § 2, eerste lid van de wet en zonder dat dit het volgen van de opleiding bedoeld in artikel 60 vereist.

Het eerste lid is niet van toepassing in de ondernemingen met minder dan twintig werknemers waar de functie van preventieadviseur wordt uitgeoefend door de werkgever of ingeval de betrokkene zelf of het comité niet akkoord gaat.

Onderafdeling 3. — Overleg - Uitwisseling van informatie

Art. 65. De preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon plegen regelmatig overleg.

Ze hebben het recht en de verplichting alle contacten tussen hen die nodig zijn voor het vervullen van hun opdrachten te onderhouden, inzonderheid door het uitwisselen van de pertinente informatie betreffende hun psychosociale interventies.

Art. 66. Met het oog op de evaluatie van de preventiemaatregelen bedoeld in artikel 8, deelt de vertrouwenspersoon minstens eenmaal per jaar aan de preventieadviseur psychosociale aspecten schriftelijk de gegevens mee van de door hem behandelde incidenten die zich bij herhaling voordoen.

Art. 67. Met het oog op het opstellen van deel VII*bis* van het jaarverslag van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, verstrekken de preventieadviseur psychosociale aspecten en de vertrouwenspersoon aan de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst de anonieme gegevens die hem toelaten het jaarverslag te vervolledigen.

Afdeling 7. — Slotbepalingen

Art. 68. De Algemene directie HUA wordt aangeduid om de beslissingen van de rechtsmachten betreffende hoofdstuk V*bis* van de wet, zoals voorzien in artikel 32*octiesdecies* van de wet, in ontvangst te nemen.

Art. 69. De bepalingen van de artikelen 1 tot 68 van dit besluit en zijn bijlage I vormen titel I, hoofdstuk V van de Codex over het welzijn op het werk met de volgende opschriften :

1° "Titel I. — Algemene beginselen";

2° "Hoofdstuk V. — Maatregelen in verband met de preventie van psychosociale risico's op het werk".

Afdeling 8. — Wijzigingsbepalingen

Art. 70. In artikel 4 van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wordt de bepaling onder 3°, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 17 mei 2007, vervangen als volgt :

"3° de psychosociale aspecten van het werk";

Art. 71. In artikel 9, derde lid van hetzelfde besluit, wordt de bepaling onder 9°, vervangen bij het koninklijk besluit van 17 mei 2007, vervangen als volgt :

"9° de bescherming tegen de psychosociale risico's op het werk";

Art. 72. In artikel 13, tweede lid van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 25 april 2007, wordt een bepaling onder 3°/1 ingevoegd, luidende :

"3°/1 opsporen van de problemen van psychosociale aard verbonden aan het werk en waken over de tijdige behandeling ervan";

Art. 73. In artikel 19 van hetzelfde besluit, worden de woorden "van veiligheid en gezondheid" vervangen door de woorden "van het welzijn op het werk".

Art. 74. Artikel 22, derde lid van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een bepaling onder 6°, luidende :

"6° de maatregelen om posttraumatische stress te voorkomen of te beperken".

Art. 75. In artikel 26, § 2, tweede lid van hetzelfde besluit worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in de bepaling onder 4° worden de woorden "en eventuele verdere" opgeheven;

Art. 64. Lorsqu'aucune personne de confiance n'a été désignée dans l'entreprise ou l'institution et lorsque le conseiller en prévention aspects psychosociaux fait partie d'un service externe pour la prévention et la protection au travail, le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail exerce les missions d'informations de la personne de confiance visées à l'article 13, sans que l'exercice de cette mission requiert l'accord préalable de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, visé à l'article 32*sexies*, § 2, alinéa 1^{er} de la loi et sans qu'il requiert le suivi de la formation visée à l'article 60.

L'alinéa 1^{er} n'est pas d'application dans les entreprises de moins de 20 travailleurs dans lesquelles l'employeur remplit la fonction de conseiller en prévention ou en cas de désaccord de l'intéressé lui-même ou en cas de désaccord du comité.

Sous-section 3. — Concertation - Echange d'informations

Art. 65. Le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance se concertent régulièrement.

Ils ont le droit et l'obligation d'entretenir tous les contacts entre eux qui sont utiles à l'accomplissement de leurs missions, notamment en s'échangeant les informations pertinentes sur leurs interventions psychosociales.

Art. 66. En vue de l'évaluation des mesures de prévention visée à l'article 8, la personne de confiance transmet par écrit au moins une fois par an au conseiller en prévention aspects psychosociaux les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités.

Art. 67. En vue de la rédaction de la partie VII*bis* du rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail, le conseiller en prévention aspects psychosociaux et la personne de confiance transmettent au conseiller en prévention chargé de la direction du service interne les données anonymes lui permettant de compléter le rapport annuel.

Section 7. — Dispositions finales

Art. 68. La Direction générale HUT est chargée de recevoir les décisions des juridictions fondées sur le chapitre V*bis* de la loi, tel que prévu à l'article 32*octiesdecies* de la loi.

Art. 69. Les dispositions des articles 1 à 68 du présent arrêté et son annexe 1^{re} constituent le titre I^{er}, Chapitre V du Code sur le bien-être au travail avec les intitulés suivants :

1° « Titre I^{er}. — Principes généraux »;

2° « Chapitre V. — Mesures relatives à la prévention des risques psychosociaux au travail ».

Section 8. — Dispositions modificatives

Art. 70. Dans l'article 4 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, le 3°, modifié par l'arrêté royal du 17 mai 2007, est remplacé par ce qui suit :

« 3° les aspects psychosociaux du travail »;

Art. 71. Dans l'article 9, alinéa 3 du même arrêté, le 9°, remplacé par l'arrêté royal du 17 mai 2007, est remplacé par ce qui suit :

« 9° la protection contre les risques psychosociaux au travail ».

Art. 72. Dans l'article 13, alinéa 2 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 25 avril 2007, est inséré un 3°/1 rédigé comme suit :

« 3°/1 détecter les problématiques d'ordre psychosocial liées au travail et veiller à leur traitement précoce »;

Art. 73. Dans l'article 19 du même arrêté, les mots « de sécurité et de santé. » sont remplacés par les mots « de bien-être au travail. ».

Art. 74. L'article 22, alinéa 3 du même arrêté est complété par le 6° rédigé comme suit :

« 6° les mesures pour prévenir ou limiter le stress post-traumatique ».

Art. 75. Dans l'article 26, § 2, alinéa 2 du même arrêté, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans le point 4°, les mots « et éventuellement autres » sont abrogés;

2° er wordt een bepaling onder 4°/1 ingevoegd, luidende :

“4°/1 de eventuele andere vastgestelde oorzaken waaronder de oorzaken van psychosociale aard, inzonderheid stress of burn-out veroorzaakt door het werk, conflicten verbonden aan het werk of geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;”.

Art. 76. In artikel 5, tweede lid van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 25 april 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° er wordt een bepaling onder 3°/1 ingevoegd, luidende :

“3°/1 deelnemen aan de analyse van de oorzaken van psychosociale risico's op het werk;”;

2° in de bepaling onder 4°, worden de woorden “aan het onderzoek van de werkdruk” vervangen door de woorden “aan het onderzoek van de fysieke en mentale belasting op het werk”;

3° in de bepaling onder 4°, worden de woorden “en andere psychosociale factoren verbonden aan de arbeid” opgeheven;

4° de bepaling onder 5° wordt aangevuld met de woorden “en over de andere elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk;”.

Art. 77. Artikel 7, § 1, 1° van hetzelfde besluit, wordt aangevuld met een bepaling onder k), luidende :

“k) kennis nemen van de elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk.”.

Art. 78. In artikel 18 van hetzelfde besluit wordt de bepaling onder 2° aangevuld met de woorden “en over de wijzigingen die worden aangebracht aan de andere elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk;”.

Art. 79. In artikel 26 van hetzelfde besluit, worden de woorden “psychosociale belasting veroorzaakt door het werk” vervangen door de woorden “de psychosociale aspecten van het werk”.

Art. 80. In hetzelfde besluit wordt het punt VIIbis van bijlage III, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 17 mei 2007, vervangen door de bepalingen opgenomen in bijlage 2 van dit besluit.

Art. 81. In artikel 19, § 2, vijfde lid van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, vervangen door het koninklijk besluit van 20 februari 2002, worden de woorden “aan een fysieke, mentale of psychosociale belasting” vervangen door de woorden “aan een fysieke of mentale belasting of aan psychosociale risico's op het werk”.

Art. 82. Artikel 3 van het koninklijk besluit van 3 mei 1999 betreffende de opdrachten en de werking van de Comités voor preventie en bescherming op het werk wordt aangevuld met een bepaling onder 8°, luidende :

“8° de andere elementen van de arbeidsorganisatie, de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de interpersoonlijke relaties op het werk die aanleiding kunnen geven tot psychosociale risico's op het werk.”.

Art. 83. Artikel 25, eerste lid van hetzelfde besluit wordt aangevuld met een bepaling onder 5°, luidende :

“5° De vertrouwenspersonen telkens wanneer er op de agenda een punt staat dat betrekking heeft op de preventie van psychosociale risico's op het werk.”.

Art. 84. In artikel 2 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, wordt de bepaling onder 3°, c) vervangen als volgt :

“c) een identificeerbaar risico voor de gezondheid van de werknemer, te wijten aan de verhoogde blootstelling aan psychosociale risico's op het werk;”.

Art. 85. In artikel 6, § 1, tweede lid van hetzelfde besluit, worden de woorden “het soort psychosociale belasting veroorzaakt door het werk” vervangen door de woorden “het soort situaties waaraan de werknemer wordt blootgesteld die psychosociale risico's op het werk inhouden”.

2° un 4°/1 est inséré, rédigé comme suit :

« 4°/1 les éventuelles autres causes constatées dont les causes de nature psychosociale notamment le stress ou le burn-out occasionnés par le travail, les conflits liés au travail ou la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail; ».

Art. 76. Dans l'article 5, alinéa 2 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, modifié par l'arrêté royal du 25 avril 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1   il est inséré un 3  /1 rédigé comme suit :

« 3  /1 participer à l'analyse des causes des risques psychosociaux au travail; »;

2   au 4  , les mots «    l'étude de la charge de travail » sont remplacés par les mots «    l'étude de la charge physique et mentale de travail »;

3   au 4  , les mots « et aux autres facteurs psychosociaux liés au travail » sont abrogés;

4   le 5   est complété par les mots « et sur les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail; ».

Art. 77. L'article 7, § 1  r, 1   du même arrêté royal est complété par le k) rédigé comme suit :

« k) prendre connaissance des composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail. ».

Art. 78. Dans l'article 18 du même arrêté royal, le 2   est complété par les mots “et sur les modifications apportées aux autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail;”.

Art. 79. Dans l'article 26 du même arrêté royal, les mots « de la charge psycho-sociale caus  e par le travail » sont remplacés par les mots « des aspects psychosociaux du travail ».

Art. 80. Dans le même arrêté, le point VIIbis de l'annexe III, inséré par l'arrêté royal du 17 mai 2007, est remplacé par les dispositions contenues à l'annexe 2 jointe au présent arrêté.

Art. 81. Dans l'article 19, § 2, alinéa 5 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service externe pour la prévention et la protection au travail, remplacé par l'arrêté royal du 20 février 2002, les mots «    une charge psychosociale au travail » sont remplacés par les mots «    des risques psychosociaux au travail ».

Art. 82. L'article 3 de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des Comités pour la prévention et la protection au travail est complété par le 8   rédigé comme suit :

« 8   les autres composantes de l'organisation du travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail qui peuvent engendrer des risques psychosociaux au travail. ».

Art. 83. L'article 25, alinéa 1  r du même arrêté est complété par le 5   rédigé comme suit :

« 5   Les personnes de confiance chaque fois que l'ordre du jour contient un point relatif à la prévention des risques psychosociaux au travail. ».

Art. 84. Dans l'article 2 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, le 3  , c) est remplacé par ce qui suit :

« c) d'un risque identifiable pour la santé du travailleur d   à l'exposition élevée à des risques psychosociaux au travail; ».

Art. 85. Dans l'article 6, § 1  r, alinéa 2 du même arrêté, les mots « le type de charge psychosociale au travail » est remplacé par les mots : « le type de situations auxquelles le travailleur est exposé contenant des risques psychosociaux au travail ».

Afdeling 9. — Opheffingsbepalingen

Art. 86. Het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgeheven.

Afdeling 10. — Overgangsbepalingen

Art. 87. De onderafdelingen 4 en 5 van afdeling 3 van dit besluit zijn niet van toepassing op de met redenen omklede klachten die werden ingediend voor de inwerkingtreding van dit besluit, met uitzondering van de artikelen 34 en 35, eerste lid.

Deze met redenen omklede klachten worden behandeld overeenkomstig onderafdeling V van afdeling IV van het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en artikel 20, eerste en tweede lid van hetzelfde besluit.

Afdeling 11. — Inwerkingtreding

Art. 88. Treden in werking op 1 september 2014 :

1° de wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° de wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft;

3° dit besluit, met uitzondering van artikel 80 dat in werking treedt op 1 januari 2015.

Art. 89. De minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 10 april 2014.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

Section 9. — Dispositions abrogatoires

Art. 86. L'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail est abrogé.

Section 10. — Dispositions transitoires

Art. 87. - Les sous-sections 4 et 5 de la section 3 du présent arrêté ne s'appliquent pas aux plaintes motivées introduites avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, à l'exception des articles 34 et 35, alinéa 1^{er}.

Ces plaintes motivées sont traitées conformément à la sous-section V de la section IV de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail et à l'article 20, alinéas 1^{er} et 2 de ce même arrêté.

Section 11. — Entrée en vigueur

Art. 88. Entrent en vigueur le 1^{er} septembre 2014 :

1° la loi du 28 février 2014 complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° la loi du 28 mars 2014 modifiant le code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires;

3° le présent arrêté, à l'exception de l'article 80 qui entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015.

Art. 89. Le ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 10 avril 2014.

PHILIPPE

Par le Roi :
La Ministre de l'Emploi,
Mme M. DE CONINCK

BIJLAGE 1**Kennis en vaardigheden van de vertrouwenspersonen bedoeld in artikel 60****A) Kennis en vaardigheden****Module 1. Wettelijk kader betreffende de rol en het statuut van de vertrouwenspersoon**

Verwerven van de kennis over :

- a) Het welzijnsbeleid binnen de onderneming, meer bepaald :
 - Het dynamisch risicobeheersingssysteem, in het bijzonder de risicoanalyse en de preventiemaatregelen toegepast op de psychosociale risico's op het werk;
 - De actoren die betrokken zijn bij het preventiebeleid en hun opdrachten.
- b) De preventie van psychosociale risico's op het werk, meer bepaald :
 - De opdrachten van de actoren die betrokken zijn bij de preventie van psychosociale risico's op het werk en de samenwerking tussen deze actoren, in het bijzonder de preventieadviseur psychosociale aspecten, de preventieadviseur arbeidsgeneesheer, de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk en het comité voor preventie en bescherming op het werk;
 - De opdrachten en het statuut van de vertrouwenspersoon;
 - De interne procedures die toegankelijk zijn voor werknemers die menen schade te ondervinden ten gevolge van psychosociale risico's op het werk;
 - De externe procedures bij de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk en bij de rechtbanken.
- c) Het Belgische gerechtelijk systeem, de straf- en burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de personen die betrokken zijn bij het preventiebeleid en de straf- en burgerrechtelijke gevolgen van de schade die voortvloeit uit psychosociale risico's op het werk.
- d) De vrijwillige en gerechtelijke bemiddeling bedoeld in het Gerechtelijk Wetboek.
- e) De wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie.
- f) Elementen van deontologie : inzonderheid het beroepsgeheim, de vertrouwelijkheid, de onafhankelijkheid, ...

Module 2. De psychosociale risico's op het werk

Verwerven van de kennis over :

- De definitie en de kenmerken van psychosociale risico's op het werk (oorzaken, gevolgen, omvang, symptomen,...);

- De individuele en collectieve risicofactoren (met inbegrip van de individuele en collectieve hulpbronnen) die specifiek zijn voor psychosociale risico's op het werk;
- De schade op individueel niveau (lichamelijke, psychologische, sociale en professionele gevolgen), op het niveau van een groep en op het niveau van de organisatie;
- De verschillende typologieën van situaties waarin er sprake is van relationeel leed op het werk : een onderscheid kunnen maken tussen soorten conflicten, gevallen van pesterijen of van ongewenst seksueel gedrag, het fenomeen van de zondebok, het wanbeleid,...
- De methodes voor het uitvoeren van een risicoanalyse.

Module 3. Psychosociale interventie : gesprekstechnieken

De kennis en vaardigheden verwerven om een gesprek te voeren met alle betrokken personen (verzoeker, aangeklaagde, lid van de hiërarchische lijn, ...), onder meer met betrekking tot :

- Het onthaal : de voorwaarden voor een goed gesprek, de ruimtelijke inrichting van de ontvangstruimte, het identificeren van de verwachtingen van de verzoeker, een kader scheppen voor het onderhoud;
- De doeltreffende communicatie : het communicatieproces tussen personen, het actief luisteren, de assertiviteit, de verbale en non-verbale communicatie;
- Het beheersen van de eigen emoties en deze van de gehoorde persoon;
- Advies verlenen met betrekking tot strategieën die de probleemsituatie kunnen oplossen;
- Het herkaderen waardoor de betrokken persoon een andere perceptie kan krijgen van de situatie.

Aan de hand van praktische oefeningen worden de bekwaamheden verworven om een gesprek te voeren met alle betrokken personen.

Module 4. Psychosociale interventie : de beheersing van probleemsituaties

Kennis verwerven over de verschillende technieken voor psychosociale interventie rekening houdend met de interindividuele, de groeps- en de organisatorische dimensies van situaties waarbij er sprake is van relationeel leed op het werk.

In het bijzonder, de kennis verwerven over de volgende technieken voor de beheersing van conflicten : de interventie bij een derde, de verzoening en de bemiddeling (doelstellingen en procedure).

Aan de hand van praktische oefeningen worden de bekwaamheden verworven om de technieken voor psychosociale interventie toe te passen.

B) Supervisie

De supervisie bestaat in een uitwisseling van ervaringen tussen vertrouwenspersonen over praktische gevallen, onder begeleiding van een facilitator.

Gezien om gevoegd te worden bij ons besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.

FILIP

Van Koningswege :
De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

BIJLAGE 2

Wijzigingen van bijlage III, punt VIIbis bij het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk

Punt VIIbis. Inlichtingen betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk

1. Collectieve preventiemaatregelen die werden genomen om de psychosociale risico's op het werk te voorkomen.
2. Aantal verzoeken tot risicoanalyse van een specifieke arbeidssituatie bedoeld in artikel 6 van het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.

3. Incidenten van psychosociale aard die rechtstreeks werden gemeld aan de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur psychosociale aspecten :

3.1 Informele psychosociale interventies

- a. Aantal interventies door de vertrouwenspersoon
- b. Aantal interventies door de preventieadviseur psychosociale aspecten
- c. Aantal volgens de aard van de interventie
 - c.1. Advies, onthaal
 - c.2. Interventie
 - c.3. Verzoening

3.2 Formele psychosociale interventies

- a. Aantal verzoeken
 - a.1. met een hoofdzakelijk collectief karakter
(buiten feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk)
 - a.2. met een hoofdzakelijk individueel karakter
(buiten feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk)
 - a.3 voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk
- b. Totaal aantal verzoeken tot formele psychosociale interventie ingediend na een informele psychosociale interventie
- c. Aantal maatregelen
 - c.1. Individuele maatregelen
 - c.2. Collectieve maatregelen
 - c.3. Geen maatregelen
 - c.4. Interventie door de inspectie van het toezicht op het welzijn op het werk

4. Register van feiten van derden bedoeld in artikel 5 van het koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk

- a. Aantal geregistreerde feiten
- b. Aantal volgens de aard van de feiten
 - b.1. lichamelijk geweld
 - b.2. psychisch geweld
 - b.3. pesterijen
 - b.4. ongewenst seksueel gedrag
 - b.5. andere

Gezien om gevoegd te worden bij ons besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
Mevr. M. DE CONINCK

ANNEXE 1^{re}

Compétences et connaissances des personnes de confiance visées à l'article 60

A) Connaissances et compétences

Module 1. Cadre légal relatif au rôle et au statut de la personne de confiance

Acquérir les connaissances portant sur :

- a) La politique du bien-être dans l'entreprise, plus précisément :
 - Le système dynamique de gestion des risques, en particulier l'analyse des risques et les mesures de prévention appliquées aux risques psychosociaux au travail;
 - Les acteurs impliqués dans la politique de prévention et leurs missions.
- b) La prévention des risques psychosociaux au travail, plus précisément :
 - Les missions des acteurs impliqués dans la prévention des risques psychosociaux au travail et la collaboration entre ces acteurs, en particulier le conseiller en prévention aspects psychosociaux, le conseiller en prévention-médecin du travail, le conseiller en prévention chargé de la direction du service interne pour la prévention et la protection au travail et le comité pour la prévention et la protection au travail;
 - Les missions et le statut de la personne de confiance;
 - Les procédures internes accessibles aux travailleurs qui estiment subir un dommage découlant des risques psychosociaux au travail;
 - Les procédures externes auprès de l'inspection du contrôle du bien-être au travail et auprès des tribunaux.
- c) Le système judiciaire belge et la responsabilité pénale et civile des personnes impliquées dans la politique de prévention et les conséquences pénales et civiles des dommages découlant des risques psychosociaux au travail.
- d) La médiation volontaire et judiciaire visées par le code judiciaire.
- e) Le dispositif légal de lutte contre les discriminations.
- f) Eléments de déontologie : notamment, le secret professionnel, la confidentialité, l'indépendance...

Module 2. Les risques psychosociaux au travail

Acquérir les connaissances portant sur :

- La définition et les caractéristiques des risques psychosociaux au travail (causes, conséquences, ampleur, manifestations...);
- Les facteurs de risques individuels et collectifs (y compris les ressources individuelles et collectives) spécifiques aux risques psychosociaux au travail;
- Les dommages au niveau de l'individu (conséquences physiques, psychologiques, sociales et professionnelles), au niveau du groupe et de l'organisation;
- Les différentes typologies des situations de souffrances relationnelles au travail : pouvoir différencier les types de conflits, les situations de harcèlement moral, de harcèlement sexuel, le phénomène de bouc-émissaire, la maltraitance managériale,...
- Les méthodes d'analyse de risques.

Module 3. Intervention psychosociale : Techniques d'entretien

Acquérir les connaissances et les compétences pour mener les entretiens avec chacune des personnes impliquées (demandeur, personne mise en cause, membre de la ligne hiérarchique...), relatives, entre autre, à :

- l'accueil : les conditions d'un bon entretien, le dispositif spatial, l'identification des attentes du demandeur, poser un cadre d'entretien;
- la communication efficace : le processus de communication entre les personnes, l'écoute active, l'assertivité, les attitudes verbales et non verbales,...
- la gestion de ses propres émotions et de celles de la personne entendue;
- aux conseils relatifs aux stratégies permettant la résolution de la situation problématique;
- au recadrage permettant à la personne de changer ses représentations de la situation.

Acquérir les compétences pour mener les entretiens avec chacune des personnes impliquées à l'aide d'exercices pratiques.