

N. 2002 — 2544

[C — 2002/12876]

11 JULI 2002. — Koninklijk besluit betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (1)

ALBERT II, 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, inzonderheid op artikel 2, § 3, artikel 4, § 1, eerste lid, gewijzigd bij de wet van 7 april 1999, de artikelen 32^{quater}, § 2, 32^{quinquies}, § 2 en 32^{sexies}, § 4, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en artikel 80, eerste 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, inzonderheid op de artikelen 4, 9, 14 en 22;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk, inzonderheid op artikel 2 en artikel 14, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 mei 1999;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, inzonderheid op artikel 13^{bis}, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 februari 2002 en op de artikelen 21 en 22;

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid op artikel 95;

Gelet op het verzoek om spoedbehandeling gemotiveerd door de omstandigheid dat de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk in werking treedt op 1 juli 2002; dat de uitvoeringsmaatregelen bedoeld in het nieuwe artikel 32^{quater}, § 2, en het nieuwe artikel 32^{sexies}, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk op dezelfde datum moeten in werking treden;

Dat het immers onmogelijk is de bepalingen van de nieuwe wet effectief toe te passen, zolang de procedures en de bevoegdheden, de opdrachten en de opleiding van de preventieadviseurs niet nader zijn bepaald; dat indien deze maatregelen niet tijdig worden genomen de werknemers ernstige schade kunnen ondervinden, daar ze zich in de onmogelijkheid zullen bevinden om onmiddellijk hun rechten te doen gelden; dat ook de werkgevers tijdig dienen te weten welke concrete maatregelen zij moeten treffen met het oog op de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk; dat dit des te meer van belang is nu er vastgesteld wordt dat er zich steeds meer geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk voordoet en er dus een acuut maatschappelijk probleem is; dat het derhalve dringend noodzakelijk is de nodige maatregelen te treffen opdat dit ontwerp van koninklijk besluit op 1 juli 2002 kan in werking treden;

Gelet op het advies nr. 33.720/1 van de Raad van State, gegeven op 27 juni 2002, met toepassing van artikel 84, eerste lid, 2° van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Werkgelegenheid,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Afdeling I. — Toepassingsgebied en definities

Artikel 1. Dit besluit is van toepassing op de werkgevers en de werknemers en 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 en op de andere personen dan deze bedoeld in artikel 2, § 1, van bedoelde wet die zich op de arbeidsplaatsen bevinden.

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° geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit besluit van toepassing is psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

F. 2002 — 2544

[C — 2002/12876]

11 JUILLET 2002. — Arrêté royal relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (1)

ALBERT II, 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, notamment l'article 2, § 3, l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, modifié par la loi du 7 avril 1999, les articles 32^{quater}, § 2, 32^{quinquies} et 32^{sexies}, § 4, insérés par la loi du 11 juin 2002 et l'article 80, alinéa 1^{er};

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment les articles 4, 9, 14 et 22;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail, notamment l'article 2 et l'article 14, modifié par l'arrêté royal du 3 mai 1999;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail, notamment l'article 13^{bis}, inséré par l'arrêté royal du 20 février 2002 et les articles 21 et 22;

Vu la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, notamment l'article 95;

Vu l'urgence motivée par le fait que la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2002; que les mesures d'exécution visées aux articles 32^{quater}, § 2, et 32^{sexies}, § 4, nouveaux de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail doivent entrer en vigueur à la même date;

Qu'il est, en effet, impossible d'appliquer les dispositions de la nouvelle loi d'une façon effective, tant que les procédures et les compétences, les missions et la formation des conseillers en prévention ne sont pas précisées; que si ces mesures ne sont pas prises sans délai les travailleurs pourront être lésés gravement, puisqu'ils seront dans l'impossibilité de faire valoir leurs droits de façon immédiate; que les employeurs également doivent être informés sans délai des mesures concrètes à prendre en vue de protéger les travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; que cela a d'avantage d'importance, puisqu'on constate de plus en plus des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail et que l'on se trouve dès lors en face d'un problème social aigu; qu'il est dès lors nécessaire de prendre sans délai les mesures nécessaires pour que le présent projet d'arrêté royal puisse entrer en vigueur le 1^{er} juillet 2002;

Vu l'avis n° 33.720/1 du Conseil d'Etat, donné le 27 juin 2002, en application de l'article 84, 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 I^{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 et aux personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1^{er}, de la dite loi qui se trouvent sur les lieux de 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° la violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent arrêté s'applique est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

3° pesterijen op het werk : elk onrechtmatig en terugkerend gedrag, buiten of binnen de onderneming of instelling, dat zich inzonderheid kan uiten in gedragingen, woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren, en eenzijdige geschriften en dat tot doel of gevolg heeft dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een ander persoon waarop dit besluit van toepassing is bij de uitvoering van het werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd;

4° ongewenst seksueel gedrag op het werk : elke vorm van verbaal, niet-verbaal of lichamelijk gedrag van seksuele aard waarvan degene die zich er schuldig aan maakt, weet of zou moeten weten dat het afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk;

5° andere personen op de arbeidsplaatsen : iedere persoon die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, inzonderheid de klanten, de leveranciers, dienstverleners, leerlingen en studenten en personen die uitkeringen genieten;

6° de bevoegde preventieadviseur : de natuurlijke persoon die verbonden is hetzij aan een interne dienst hetzij aan een externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, zoals bedoeld in de wet en aangeduid overeenkomstig artikel 32*sexies* van de wet die deskundig is op het vlak van de psycho-sociale aspecten van het werk, waaronder het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk;

7° de vertrouwenspersoon : de persoon die de preventieadviseur bijstaat zoals bedoeld en aangeduid overeenkomstig artikel 32*sexies* van de wet.

8° 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.

Afdeling II. — Algemene beginselen

Art. 3. De werkgever stelt in het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem, op basis van de resultaten van de risicoanalyse, de preventiemaatregelen vast die moeten genomen worden in toepassing van artikel 32*quater* van de wet.

De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen worden opgenomen in een specifiek luik 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.

Art. 4. Onverminderd het bepaalde in 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, moet de werkgever een risicoanalyse uitvoeren voor alle feiten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk waarvan de werknemers het slachtoffer zijn geweest en die het voorwerp zijn van een met redenen omklede klacht of die werden ingeschreven in het register over feiten van geweld op het werk bedoeld in artikel 6.

Deze analyse moet toelaten de doeltreffendheid van de preventiemaatregelen te evalueren en in voorkomend geval de te nemen gepaste preventiemaatregelen te bepalen, ondermeer op vlak van :

1° de organisatie van de onderneming of van de instelling;

2° de inrichting van de arbeidsplaatsen;

3° de herziening van de procedures indien is gebleken dat deze niet geschikt of niet toepasbaar blijken te zijn;

4° de informatie en de opleiding van de werknemers.

Art. 5. § 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 werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité over alle nuttige informatie beschikken betreffende :

1° de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikelen 3 en 4 en de toepasselijke preventiemaatregelen;

2° de procedures die van toepassing zijn wanneer een werknemer het slachtoffer meent te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° le harcèlement moral au travail : les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent arrêté s'applique lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant;

4° le harcèlement sexuel au travail : toute forme de comportement verbal, non-verbal ou corporel de nature sexuelle, dont celui qui s'en rend coupable, sait ou devrait savoir, qu'il affecte la dignité de femmes et d'hommes sur les lieux de travail;

5° autres personnes sur les lieux de travail : toute personne 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;

6° le conseiller en prévention compétent : la personne physique liée soit à un service interne soit à un service externe pour la prévention et la protection au travail et désignée conformément à l'article 32*sexies* de la loi qui est compétente en ce qui concerne les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

7° la personne de confiance : la personne qui assiste le conseiller en prévention compétent telle que visée et désignée conformément à l'article 32*sexies* de la loi.

8° 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.

Section II. — Principes généraux

Art. 3. L'employeur arrête, dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, sur base des résultats de l'analyse des risques, les mesures de prévention à prendre en application de l'article 32*quater* de la loi.

Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention sont intégrées dans un volet spécifique, 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.

Art. 4. Sans préjudice des dispositions de 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 doit effectuer une analyse des risques pour tous les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail dont les travailleurs ont été victimes et qui font l'objet d'une plainte motivée ou qui ont été inscrits dans le registre des actes de violence au travail visé à l'article 6.

Cette analyse doit permettre d'évaluer l'efficacité des mesures arrêtées et le cas échéant d'identifier les mesures de prévention appropriées à prendre notamment au niveau de :

1° l'organisation de l'entreprise ou de l'institution;

2° l'aménagement des lieux de travail;

3° la révision des procédures si celles-ci se sont révélées inappropriées ou inapplicables;

4° l'information et la formation des travailleurs.

Art. 5. § 1^{er}. Sans préjudice des dispositions des articles 17 à 21 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et les membres du comité disposent de toutes les informations utiles relatives :

1° aux résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et aux mesures de prévention applicables;

2° aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

3° het recht voor de werknemer om een verklaring te doen acteren wanneer hij meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die extern zijn aan de onderneming;

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

5° de maatregelen die werden genomen ingevolge een met redenen omklede klacht;

6° de verplichting om zich te onthouden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Bovendien heeft elke werknemer die een beroep doet op de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur het recht te weten welk gevolg er werd gegeven aan de door hem aanhangig gemaakte zaak.

§ 2. Bovendien zorgt de werkgever er voor dat de werknemers, de leden van de hiërarchische lijn en de leden van het comité de nodige opleiding ontvangen, opdat zij de preventiemaatregelen, de procedures en de rechten en verplichtingen waarover zij informatie ontvangen in toepassing van § 1, 1°, 2°, 3° en 6° adequaat kunnen toepassen.

Afdeling III. — Specifieke verplichtingen van de werkgevers van de ondernemingen en instellingen die in contact met het publiek werken

Art. 6. § 1. In de ondernemingen en instellingen waarin de werknemers in contact komen met het publiek, is de werkgever ertoe gehouden systematisch de verklaring te noteren van de werknemers die menen het slachtoffer te zijn van feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, die extern zijn aan de onderneming of instelling.

Deze verklaring wordt opgenomen in een register over feiten van geweld op het werk.

Alleen de werkgever, de preventieadviseur, de vertrouwenspersoon en de met het toezicht belaste ambtenaar hebben toegang tot dit register.

De werkgever waakt erover dat de in het eerste lid bedoelde verklaringen meegedeeld worden aan de bevoegde preventieadviseur.

Het register over feiten van geweld wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

§ 2. De werkgever bewaart de verklaring inzake de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk gedurende vijf jaren, te rekenen vanaf de dag dat het slachtoffer deze verklaring heeft afgelegd.

Wanneer de werkgever zijn activiteiten stopzet, bezorgt hij de verklaringen inzake de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk aan de administratie van de arbeidshygiëne en -geneeskunde binnen een termijn van drie maanden vanaf de stopzetting van zijn activiteiten.

Afdeling IV. — Specifieke verplichtingen van de preventieadviseur arbeidsgeneesheer

Art. 7. 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 aangetast is ingevolge geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk :

1° informeert de slachtoffers over de mogelijkheid zich te wenden tot de bevoegde preventieadviseur of de vertrouwenspersoon;

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

Afdeling V. — Taken van de bevoegde preventieadviseur en van de vertrouwenspersoon

Art. 8. § 1. De bevoegde preventieadviseur en, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon staan de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij, voor de toepassing van de maatregelen bedoeld bij de wet en dit besluit.

De bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon plegen regelmatig overleg.

3° au droit pour le travailleur de faire acter une déclaration lorsqu'il estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail externe à l'entreprise;

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

5° aux mesures prises suite à une plainte motivée.

6° à l'obligation de s'abstenir de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

En outre, tout travailleur qui fait appel à la personne de confiance ou au conseiller en prévention a le droit de connaître les suites qui ont été données à l'affaire engagée par lui.

§ 2. En outre, l'employeur veille à ce que les travailleurs, les membres de la ligne hiérarchique et 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 6°.

Section III. — Obligations spécifiques des employeurs des entreprises et institutions travaillant en contact avec le public

Art. 6. § 1^{er} Dans les entreprises et institutions dans lesquelles les travailleurs entrent en contact avec le public, l'employeur est tenu de noter de façon systématique les déclarations des travailleurs qui estiment être victimes d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail, d'origine externe à l'entreprise ou à l'institution.

Cette déclaration est reprise dans un registre des actes de violence au travail.

Le registre est uniquement accessible à l'employeur, au conseiller en prévention, à la personne de confiance et au fonctionnaire chargé de la surveillance.

L'employeur veille à ce que les déclarations visées à l'alinéa 1^{er} soient communiquées au conseiller en prévention compétent.

Le registre des déclarations d'actes de violence est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

§ 2. L'employeur conserve la déclaration d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail pendant cinq ans à dater du jour où la victime a fait cette déclaration.

Lorsque l'employeur cesse ses activités, il transmet les déclarations d'actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail à l'administration de l'hygiène et de la médecine du travail dans un délai de trois mois à partir de la cessation de ses activités.

Section IV. — Obligations spécifiques du conseiller en prévention médecin du travail

Art. 7. 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 du fait de la violence, du harcèlement moral ou sexuel au travail :

1° informe les victimes sur les possibilités de s'adresser au conseiller en prévention compétent ou à la personne de confiance;

2° peut lui-même informer le conseiller en prévention compétent s'il estime que la victime n'est pas en mesure de s'adresser elle-même à ce conseiller et sous réserve de son accord.

Section V. — Tâches du conseiller en prévention et de la personne de confiance.

Art. 8. § 1^{er}. Le conseiller en prévention compétent et, le cas échéant, la personne de confiance assistent l'employeur, les membres de la ligne hiérarchique et les travailleurs, pour l'application des mesures visées par la loi et le présent arrêté.

Le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance se concertent régulièrement.

§ 2. De vertrouwenspersoon die de bevoegde preventieadviseur bijstaat is inzonderheid belast met de volgende taken :

1° hij neemt deel aan de uitwerking van de te volgen procedures in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

2° hij geeft raad, en biedt opvang, hulp en de vereiste bijstand aan de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de slachtoffers van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° hij bezorgt de met redenen omklede klachten bedoeld in 3° aan de bevoegde preventieadviseur.

§ 3. Naast de taken bedoeld in § 2, 1° tot 3° is de bevoegde preventieadviseur belast met de volgende taken :

1° hij werkt mee aan de risicoanalyse bedoeld in de artikelen 3 en 4;

2° hij onderzoekt de met redenen omklede klachten en stelt aan de werkgever maatregelen voor om een einde te maken aan het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° hij onderneemt de nuttige stappen, bedoeld in artikel 14 zodat er een einde kan worden gesteld aan het geweld, de pesterijen en het ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° hij brengt advies uit over de diensten of instellingen waarop de werkgever beroep kan doen in toepassing van artikel 32quinquies van de wet;

5° hij stelt een individueel klachtendossier samen betreffende de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk en houdt het bij;

6° hij stelt regelmatig een verslag op over de met redenen omklede klachten die betrekking hebben op de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan. Dit verslag bevat enkel collectieve en anonieme gegevens.

Het verslag bedoeld in het eerste lid, 6° is bestemd voor de werkgever en wordt bijgehouden door de interne dienst. Het wordt ter informatie aan het Comité voorgelegd en ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar.

Art. 9. Het individueel klachtendossier omvat :

1° de documenten die de verklaringen van het slachtoffer en de getuigen weergeven en, in voorkomend geval, het resultaat van de bemiddelingspoging;

2° de documenten die de verklaringen van de dader of de daders van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk weergeven;

3° de voorstellen aan de werkgever betreffende de toe te passen passende maatregelen;

4° in voorkomend geval, de vraag tot tussenkomst van de medische arbeidsinspectie;

5° het document dat de met redenen omklede klacht omvat;

6° het document waarbij de met redenen omklede klacht werd meegedeeld aan de werkgever;

7° specifieke gegevens van persoonlijke aard die door de bevoegde preventieadviseur werden vastgesteld naar aanleiding van de verklaringen en die uitsluitend aan hem zijn voorbehouden.

Het individueel klachtendossier wordt bewaard door de bevoegde preventieadviseur en onder zijn uitsluitende verantwoordelijkheid.

De preventieadviseur kan de bewaring van het dossier toevertrouwen aan de vertrouwenspersoon die hem bijstaat en deze persoon kan er toegang toe hebben, indien hij niet instaat voor de bewaring. In die gevallen, mag de vertrouwenspersoon de gegevens waarvan hij kennis heeft niet bekend maken.

Het individueel klachtendossier dat de gegevens bedoeld in het eerste lid, 1° tot 6° bevat, wordt ter beschikking gehouden van de met het toezicht belaste ambtenaar en de voormelde gegevens dienen hem te worden voorgelegd telkens wanneer de preventieadviseur zich tot deze ambtenaar wendt met toepassing van artikel 32septies van de wet.

§ 2. La personne de confiance qui assiste le conseiller en prévention compétent est notamment chargée des tâches suivantes :

1° elle participe à l'élaboration des procédures à suivre en cas de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° elle dispense des conseils, accorde l'accueil, l'aide et l'appui requis aux victimes d'actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail;

3° elle reçoit les plaintes motivées des victimes de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et les transmet au conseiller en prévention compétent;

4° elle transmet les plaintes motivées visées au 3° au conseiller en prévention compétent.

§ 3. Outre les tâches visées au § 2, 1° à 3° le conseiller en prévention compétent est chargé des tâches suivantes :

1° il collabore à l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4;

2° il examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures pour mettre fin à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail;

3° il procède aux démarches utiles visées à l'article 14 de sorte qu'il puisse être mis fin à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail;

4° il donne son avis sur les services ou institutions auxquelles l'employeur peut faire appel en application de l'article 32quinquies de la loi;

5° il ouvre et tient à jour un dossier individuel de plaintes à propos des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;

6° il établit régulièrement un rapport des plaintes motivées à propos des actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution. Ce rapport comporte uniquement des données collectives et anonymes.

Le rapport visé à l'alinéa 1^{er}, 6° est destiné à l'employeur et est tenu par le service interne. Il est soumis pour information au Comité et tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance.

Art. 9. Le dossier individuel de plainte comprend :

1° les documents reprenant les déclarations de la victime et des témoins et, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;

2° les documents reprenant les déclarations du ou des auteurs de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail;

3° les propositions à l'employeur relatives aux mesures adéquates à appliquer;

4° le cas échéant, la demande d'intervention de l'inspection médicale du travail;

5° le document contenant la plainte motivée;

6° le document par lequel la plainte motivée a été notifiée à l'employeur.

7° des données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors des déclarations et qui lui sont spécifiquement réservées.

Le dossier individuel de plainte est confié à la garde et à la responsabilité exclusive du conseiller en prévention compétent.

Le conseiller en prévention peut confier la garde du dossier à la personne de confiance qui l'assiste et cette personne peut y avoir accès, lorsqu'il n'en assume pas la garde. Dans ces cas, la personne de confiance est astreinte à ne pas divulguer les données dont elle a connaissance.

Le dossier individuel de plainte contenant les données visées à l'alinéa 1^{er}, 1° à 6° est tenu à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance et les données précitées doivent lui être soumises chaque fois que ce fonctionnaire est saisi par le conseiller en prévention en application de l'article 32septies de la loi.

Afdeling VI. — Interne procedure

Art. 10. Wanneer een vertrouwenspersoon is aangeduid, wendt de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot deze persoon, behalve indien hij verkiest zich rechtstreeks te richten tot de bevoegde preventieadviseur.

De vertrouwenspersoon hoort het slachtoffer en bemiddelt op zijn verzoek met de dader van het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien de bemiddeling tot geen resultaat leidt of onmogelijk blijkt, neemt de vertrouwenspersoon, op uitdrukkelijk verzoek van het slachtoffer, de met redenen omklede klacht in ontvangst, die hij onmiddellijk doorzendt aan de bevoegde preventieadviseur.

Art. 11. Wanneer geen vertrouwenspersoon is aangeduid wendt de werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot de bevoegde preventieadviseur.

Art. 12. De bevoegde preventieadviseur hoort het slachtoffer en bemiddelt op zijn verzoek met de dader van het geweld, de pesterijen of het ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Indien de bemiddeling tot geen resultaat leidt of onmogelijk blijkt neemt de bevoegde preventieadviseur op uitdrukkelijk verzoek van het slachtoffer de met redenen omklede klacht in ontvangst.

Art. 13. De met redenen omklede klacht wordt opgenomen in een document dat wordt gedateerd en waarin de verklaringen van het slachtoffer en de getuigen worden opgenomen en in voorkomend geval het resultaat van de bemiddeling.

Het slachtoffer en de getuige ontvangen een afschrift van hun verklaring.

Art. 14. Van zodra een met redenen omklede klacht is ingediend brengt de bevoegde preventieadviseur de werkgever hiervan op de hoogte door hem een afschrift van het in artikel 13 bedoelde document te bezorgen en nodigt hij de werkgever uit om passende maatregelen te nemen.

De bevoegde preventieadviseur onderzoekt volledig onpartijdig de met redenen omklede klacht en doet aan de werkgever een voorstel betreffende de toe te passen passende maatregelen.

De werkgever treft de passende maatregelen om een einde te stellen aan de feiten van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

In voorkomend geval, past de bevoegde preventieadviseur de maatregelen bedoeld in artikel 32septies van de wet toe.

Art. 15. Overeenkomstig de bepalingen van de artikelen 32nonies en 32decies van de wet doen de bepalingen van de artikelen 10 tot 14 geen afbreuk aan het recht van het slachtoffer om zich rechtstreeks te richten tot de met het toezicht belaste ambtenaar of om een gerechtelijke procedure in te stellen.

Afdeling VII. — Voorwaarden om de functie van bevoegde preventieadviseur of vertrouwenspersoon te vervullen

Art. 16. De preventieadviseurs van de interne en de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die belast zijn met de opdrachten en taken vastgesteld krachtens hoofdstuk Vbis van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, moeten beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld 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.

In afwijking van het eerste lid, mogen de preventieadviseurs van de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk die beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 22, § 1, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk eveneens belast worden met de in het eerste lid bedoelde opdrachten en taken, voorzover voldaan wordt aan de volgende voorwaarden :

1° er is in de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk geen preventieadviseur aanwezig die voldoet aan de voorwaarden gesteld 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;

Section VI. — Procédure interne

Art. 10. Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être victime de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

La personne de confiance entend la victime et elle recherche, à la demande de celle-ci, une conciliation avec l'auteur de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou paraît impossible, la personne de confiance reçoit sur demande formelle de la victime la plainte motivée et la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

Art. 11. Si une personne de confiance n'a pas été désignée, le travailleur qui estime être victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention compétent.

Art. 12. Le conseiller en prévention compétent entend la victime et, à la demande de celle-ci, il recherche une conciliation avec l'auteur de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Si la conciliation n'aboutit pas à un résultat ou paraît impossible, le conseiller en prévention compétent reçoit sur demande formelle de la victime la plainte motivée.

Art. 13. La plainte motivée est inscrite dans un document daté qui comprend les déclarations de la victime et des témoins et le cas échéant le résultat de la conciliation.

La victime et les témoins reçoivent une copie de leur déclaration.

Art. 14. Dès qu'une plainte motivée est déposée le conseiller en prévention compétent avise l'employeur en lui communiquant une copie du document visé à l'article 13 et en l'invitant à prendre des mesures adéquates.

Le conseiller en prévention compétent examine en toute impartialité la plainte motivée et fait à l'employeur des propositions relatives aux mesures adéquates à appliquer.

L'employeur prend les mesures adéquates afin de mettre fin aux actes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Le cas échéant, le conseiller en prévention compétent applique les mesures visées à l'article 32septies de la loi.

Art. 15. Conformément aux dispositions des articles 32nonies et 32decies de la loi, les dispositions des articles 10 à 14 ne portent pas préjudice au droit de la victime de s'adresser directement au fonctionnaire chargé de la surveillance ou d'entamer une procédure judiciaire.

Section VII. — Conditions à remplir pour exercer la fonction de conseiller en prévention compétent ou de personne de confiance

Art. 16. Les conseillers en prévention des services internes et externes pour la prévention et la protection au travail, chargés des missions et des tâches déterminées en vertu du chapitre Vbis de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur 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.

Par dérogation à l'alinéa 1^{er}, les conseillers en prévention du service interne pour la prévention et la protection au travail qui répondent aux conditions fixées à l'article 22, § 1^{er}, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, peuvent également être chargés des missions et tâches visées à l'alinéa 1^{er}, pour autant que les conditions suivantes soient réunies :

1° le service interne pour la prévention et la protection au travail ne dispose pas d'un conseiller en prévention répondant aux conditions fixées par 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;

2° deze preventieadviseur wordt hoofdzakelijk belast met de opdrachten en taken vastgesteld krachtens hoofdstuk *Vbis* van de voornoemde wet van 4 augustus 1996 en met andere opdrachten en taken inzake psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk bedoeld in artikel 4, § 1, eerste lid, 3°, van de voornoemde wet;

3° deze preventieadviseur levert het bewijs dat hij over ten minste drie jaar ervaring beschikt op het vlak van de psycho-sociale belasting veroorzaakt door het werk.

Art. 17. Kan bovendien als bevoegde preventieadviseur in de interne dienst worden aangewezen, de vertrouwenspersoon die door de werkgever werd aangeduid krachtens de wetgeving betreffende ongewenst seksueel gedrag op het werk, die op de datum van inwerkingtreding van dit besluit bewijst dat hij werkelijk en zonder onderbreking de functie al minstens drie jaren uitoefent en die verklaart de vorming te volgen die voorzien is 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.

Het feit dat de vertrouwenspersoon geen houder is van een academische titel, vormt geen beletsel voor deze aanduiding.

De werkgever brengt het bewijs bedoeld in het eerste lid ter kennis van de met het toezicht belaste ambtenaar, zodra het Comité zijn akkoord heeft gegeven.

Art. 18. De personen die in toepassing van andere wetgevingen in verband met ongewenst seksueel gedrag op het werk werden aangeduid door de werkgever om hulp te verlenen aan de slachtoffers van dergelijke daden kunnen eveneens de functie van vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 32*sexies* van de wet vervullen, voor zover zij hiertoe worden aangeduid door de werkgever overeenkomstig de bepalingen van dat artikel.

Afdeling VIII. — Overgangsbepalingen

Art. 19. De bevoegde preventieadviseurs dienen aangeduid te worden uiterlijk binnen de zes maanden na de inwerkingtreding van dit besluit.

Totdat deze aanduiding is gebeurd worden de opdrachten en taken bedoeld bij dit besluit uitgeoefend door één van de volgende personen :

1° ofwel de preventieadviseur van de interne dienst wanneer de werkgever meer dan 20 werknemers tewerkstelt;

2° ofwel de vertrouwenspersoon aangeduid in toepassing van de wetgeving inzake ongewenst seksueel gedrag op het werk;

3° ofwel een preventieadviseur van de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk.

Afdeling IX. — Wijzigingsbepalingen

Art. 20. Artikel 4, eerste lid, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt aangevuld als volgt :

« 8° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

Art. 21. Artikel 9, derde lid, van hetzelfde besluit wordt aangevuld als volgt :

« 13° de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

2° ce conseiller en prévention est principalement chargé des missions et tâches déterminées en vertu du chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 précitée et d'autres missions et tâches en matière de charge psycho-sociale occasionnée par le travail visée à l'article 4, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 3°, de la loi précitée;

3° ce conseiller en prévention fournit la preuve qu'il dispose d'une expérience d'au moins trois ans en matière de charge psycho-sociale occasionnée par le travail.

Art. 17. Peut, en outre, être désignée dans le service interne, en tant que conseiller en prévention compétent, la personne de confiance désignée par l'employeur en vertu de la législation relative au harcèlement sexuel au travail, qui à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté fournit la preuve qu'elle exerce de façon effective et sans discontinuité la fonction depuis au moins trois ans et qui s'engage à suivre la formation prévue 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.

Le fait que la personne de confiance ne soit pas porteuse d'un titre académique ne fait pas obstacle à cette désignation.

L'employeur notifie la preuve visée à l'alinéa premier au fonctionnaire chargé de la surveillance, dès que le Comité a marqué son accord.

Art. 18. Les personnes qui en application d'autres législations relatives au harcèlement sexuel au travail ont été désignées par l'employeur afin d'aider les victimes de tels actes peuvent également exercer la fonction de personne de confiance visée à l'article 32*sexies* de la loi, pour autant qu'elles soient désignées à cette fin par l'employeur conformément aux dispositions de cet article.

Section VIII. — Mesures transitoires

Art. 19. Les conseillers en prévention compétents doivent être désignés dans un délai de six mois à partir de l'entrée en vigueur du présent arrêté.

Jusqu'à ce que cette désignation ait eu lieu les missions et tâches visées par le présent arrêté sont exercées par une des personnes suivantes :

1° soit le conseiller en prévention du service interne lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs;

2° soit la personne de confiance désignée en application de la législation en matière de harcèlement sexuel au travail;

3° soit un conseiller en prévention du service externe pour la prévention et la protection au travail.

Section IX. — Dispositions modificatives

Art. 20. L'article 4, alinéa 1^{er}, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété comme suit :

« 8° la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. »

Art. 21. L'article 9, alinéa 3, du même arrêté est complété comme suit :

« 13° la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. »

Art. 22. Artikel 14, tweede lid, 4° van hetzelfde besluit wordt vervangen als volgt :

« 4° de ongevallen, incidenten en feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die zich in de onderneming of instelling hebben voorgedaan. »

Art. 23. In artikel 22, tweede lid, van hetzelfde besluit worden de woorden « of instelling » vervangen door de woorden « of instelling evenals aan de gevallen van geweld van externe oorsprong ».

Art. 24. Artikel 13^{ter} van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk, ingevoegd bij het koninklijk besluit van 20 februari 2002, wordt aangevuld als volgt :

« 3° de opdrachten en taken in verband met de preventie en bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, die aan de preventieadviseur zijn toegewezen in toepassing van hoofdstuk *Vbis* van de wet ».

Art. 25. In artikel 21 en artikel 22, eerste lid, 5°, van hetzelfde besluit worden de woorden « waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk » ingevoegd na de woorden « de psycho-sociale aspecten van de arbeid ».

Art. 26. In artikel 2, 4° van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor preventie en bescherming op het Werk worden de woorden « artikel 14, derde lid, 3° tot 5° » vervangen door de woorden « artikel 14, derde lid, 3° en 4° ».

Art. 27. In artikel 14 van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 mei 1999, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het derde lid, 5°, worden de woorden « waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk » ingevoegd na de woorden « de psychosociale aspecten van de arbeid »;

2° in het zevende lid worden de woorden « het tweede lid, 3° tot 5° » vervangen door de woorden « het tweede lid, 3° en 4° » en worden de woorden « artikel 22, 3° tot 5° » vervangen door de woorden « artikel 22, 3° en 4° ».

Afdeling X. — Slotbepalingen

Art. 28. De sociale inspecteurs van de Medische Arbeidsinspectie van de Administratie van de Arbeidshygiëne en -geneeskunde zijn belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen van de wet en dit besluit.

Art. 29. De bepalingen van artikel 1 tot 19 vormen titel VIII, hoofdstuk VI, van de codex over het welzijn op het werk met de volgende opschriften :

1° « Titel VIII. — Bijzondere werknemerscategorieën en werksituaties. »

2° « Hoofdstuk VI. — Bijzondere maatregelen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. »

Art. 30. Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2002.

Art. 31. Onze Minister van Werkgelegenheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 11 juli 2002.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werkgelegenheid,
Mevr. L. ONKELINX

Nota

Wet van 4 augustus 1996, *Belgisch Staatsblad* van 18 september 1996.
Wet van 11 juni 2002, *Belgisch Staatsblad* van 22 juni 2002.

Koninklijke besluiten van 27 maart 1998, *Belgisch Staatsblad* van 31 maart 1998.

Art. 22. L'article 14, alinéa 2, 4°, du même arrêté est remplacé par le texte suivant :

« 4° des accidents, incidents ou faits de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail qui se sont produits dans l'entreprise ou l'institution. »

Art. 23. Dans l'article 22, alinéa 2, du même arrêté, les mots « à l'institution » sont remplacés par les mots « à l'institution, ainsi qu'aux cas de violence d'origine externe ».

Art. 24. L'article 13^{ter} de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services internes pour la prévention et la protection au travail, inséré par l'arrêté royal du 20 février 2002, est complété comme suit :

« 3° les missions et tâches relatives à la prévention et la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, attribuées au conseiller en prévention en vertu du chapitre *Vbis* de la loi ».

Art. 25. A l'article 21 et à l'article 22, alinéa 1^{er}, 5°, du même arrêté les mots « dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » sont insérés après les mots « les aspects psycho-sociaux du travail ».

Art. 26. A l'article 2, 4° de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail les mots « article 14, alinéa 3, 3° à 5° » sont remplacés par les mots « article 14, alinéa 3, 3° et 4° ».

Art. 27. A l'article 14 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 3 mai 1999, sont apportées les modifications suivantes :

1° à l'alinéa 3, 5°, les mots « dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail » sont insérés après les mots « les aspects psycho-sociaux du travail »;

2° à l'alinéa 7, les mots « alinéa 2, 3° à 5° » sont remplacés par les mots « alinéa 2, 3° et 4° » et les mots « article 22, 3° à 5° » sont remplacés par les mots « article 22, 3° et 4° ».

Section X. — Dispositions finales

Art. 28. Les inspecteurs sociaux de l'Inspection médicale du travail de l'Administration de l'hygiène et de la médecine du travail sont chargés de la surveillance des dispositions de la loi et du présent arrêté.

Art. 29. Les dispositions des articles 1^{er} à 19 constituent le titre VIII, chapitre VI, du code sur le bien-être au travail, avec les intitulés suivants :

1° « Titre VIII. — Catégories particulières de travailleurs et situations de travail particulières. »

2° « Chapitre VI. — Mesures spécifiques relatives à la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. »

Art. 30. Le présent arrêté produit ses effets le 1^{er} juillet 2002.

Art. 31. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 11 juillet 2002.

ALBERT

Par le Roi :

La Ministre de l'Emploi,
Mme L. ONKELINX

Note

Loi du 4 août 1996, *Moniteur belge* du 18 septembre 1996.
Loi du 11 juin 2002, *Moniteur belge* du 22 juin 2002.

Arrêtés royaux du 27 mars 1998, *Moniteur belge* du 31 mars 1998.