

employés de l'industrie chimique le 21 mai 1991 (arrêté royal du 13 septembre 1991, *Moniteur belge* du 15 novembre 1991) et prorogée par les conventions collectives de travail conclues les 18 juin 1993 (arrêté royal du 23 mars 1994, *Moniteur belge* du 3 mai 1994), 20 juin 1995 (arrêté royal du 22 janvier 1996, *Moniteur belge* du 14 février 1996), 25 juin 1997 (arrêté royal du 31 mai 2001, *Moniteur belge* du 26 juillet 2001), 4 mai 1999 (arrêté royal du 31 mai 2001, *Moniteur belge* du 25 juillet 2001), 14 mai 2001 (arrêté royal du 17 juillet 2002, *Moniteur belge* du 12 octobre 2002), 10 juin 2003 (arrêté royal du 29 février 2004, *Moniteur belge* du 26 mars 2004) et le 28 juin 2005 (arrêté royal du 6 décembre 2005, *Moniteur belge* du 27 décembre 2005).

Art. 2. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique :

1° aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique, qui ne sont pas liées par une convention collective de travail organisant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement, conclue pour une entreprise, un groupe d'entreprises, une région ou un sous-secteur;

2° aux employés liés à leur employeur par un contrat de travail d'employé.

Art. 3. Modalités

Les modalités reprises dans la convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à partir de 58 ans, conclue au sein de la Commission paritaire pour employés de l'industrie chimique le 28 juin 2005, rendue obligatoire par arrêté royal du 6 décembre 2005 publié au *Moniteur belge* du 27 décembre 2005, sont prolongées pour une période de trois mois débutant le 1^{er} janvier 2007 et se terminant le 31 mars 2007.

Art. 4. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et prend fin le 31 mars 2007.

Vu pour être annexé à l'arrêté royal du 27 avril 2007.

Le Ministre de l'Emploi,
P. VANVELTHOVEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

F. 2007 — 2292 [2007/201713]

17 MAI 2007. — Arrêté royal relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence, 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 4, § 1^{er}, modifié par les lois du 7 avril 1999, 11 juin 2002 et 10 janvier 2007, le chapitre *Vbis*, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par les lois du 10 janvier 2007 et du 6 février 2007 et l'article 33, § 3 ;

Vu l'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail;

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 et 9, modifiés par l'arrêté royal du 11 juillet 2002;

Vu l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la prévention et la protection au travail, notamment l'annexe III, remplacée par l'arrêté royal du 29 janvier 2007;

Vu l'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

Vu l'avis du Conseil supérieur pour la prévention et la protection au travail, donné le 13 mars 2007;

Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid van 21 mei 1991 (koninklijk besluit van 13 september 1991, *Belgisch Staatsblad* van 15 november 1991), en verlengd door de collectieve arbeidsovereenkomsten van 18 juni 1993 (koninklijk besluit van 23 maart 1994, *Belgisch Staatsblad* van 3 mei 1994), van 20 juni 1995 (koninklijk besluit van 22 januari 1996, *Belgisch Staatsblad* van 14 februari 1996), van 25 juni 1997 (koninklijk besluit van 31 mei 2001, *Belgisch Staatsblad* van 26 juli 2001), van 4 mei 1999 (koninklijk besluit van 31 mei 2001, *Belgisch Staatsblad* van 25 juli 2001), van 14 mei 2001 (koninklijk besluit van 17 juli 2002, *Belgisch Staatsblad* van 12 oktober 2002) van 10 juni 2003 (koninklijk besluit van 29 februari 2004, *Belgisch Staatsblad* van 26 maart 2004) en van 28 juni 2005 (koninklijk besluit van 6 december 2005, *Belgisch Staatsblad* van 27 december 2005).

Art. 2. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing :

1° op de werkgevers van de ondernemingen die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, die niet verbonden zijn door een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten voor een onderneming, voor een groep van ondernemingen, voor een gewest of een subsector, tot instelling van een regeling van aanvullende vergoeding ten gunste van sommige bejaarde werknemers in geval van ontslag;

2° op de werknemers gebonden met hun werkgever door een arbeidsovereenkomst van bediende.

Art. 3. Modaliteiten

De modaliteiten die hervat zijn in de collectieve arbeidsovereenkomst met betrekking tot het conventioneel brugpensioen vanaf de leeftijd van 58 jaar, gesloten op 28 juni 2005 in het Paritair Comité voor de bedienden uit de scheikundige nijverheid, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 6 december 2005 gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* van 27 december 2005, worden verlengd voor een duur van drie maanden die ingaat op 1 januari 2007 en eindigt op 31 maart 2007.

Art. 4. Duur

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor een bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 januari 2007 en eindigt op 31 maart 2007.

Gezien om te worden gevoegd bij het koninklijk besluit van 27 april 2007.

De Minister van Werk,
P. VANVELTHOVEN

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

N. 2007 — 2292 [2007/201713]

17 MEI 2007. — Koninklijk besluit betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder 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 4, § 1, gewijzigd bij de wetten van 7 april 1999, 11 juni 2002 en 10 januari 2007, het hoofdstuk *Vbis*, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wetten van 10 januari 2007 en 6 februari 2007 en het artikel 33, § 3;

Gelet op het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk;

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 en 9, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 juli 2002;

Gelet op het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk, inzonderheid op bijlage III, vervangen bij het koninklijk besluit van 29 januari 2007;

Gelet op het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

Gelet op het advies van de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk, gegeven op 13 maart 2007;

Vu l'avis n° 42.691/1 du Conseil d'Etat, donné le 19 avril 2007, en application de l'article 84, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, 1^o 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.

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

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

2^o 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^o la charge psychosociale occasionnée par le travail : toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne;

4^o 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 qui répond aux conditions visées à la section III;

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

6^o 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.

Section II. — Principes généraux relatifs à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail

Art. 3. Dans le cadre du système dynamique de gestion des risques, l'employeur identifie les situations qui peuvent engendrer une charge psychosociale et il détermine et évalue les risques.

Lors de l'exécution de cette analyse des risques l'employeur tient compte notamment des situations où sont présents du stress, des conflits, de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Cette analyse des risques est réalisée avec la collaboration du conseiller en prévention compétent et tient compte du contenu du travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations de travail et permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention appropriées en vue de prévenir la charge psychosociale.

Art. 4. En application de l'article 3, l'employeur dont les travailleurs entrent, lors de l'exécution de leur travail, en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail, effectuée, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des risques relative à la charge psychosociale occasionnée du fait de ces personnes.

L'employeur détermine sur la base de l'analyse des risques visée à l'alinéa 1^{er} les mesures de prévention qui doivent être prises.

Art. 5. L'employeur effectue en outre, avec la collaboration du conseiller en prévention compétent, une analyse des incidents de nature psychosociale qui se répètent ou pour lesquels le conseiller en prévention a donné un avis.

Sans préjudice des articles 21 à 31, l'employeur détermine, sur base de cette analyse des risques, les mesures de prévention qui seront prises pour prévenir ou gérer la charge psychosociale.

Art. 6. L'employeur transmet au comité les résultats de l'analyse des risques visée aux articles 3 et 4 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.

L'employeur ne transmet au comité que des données collectives et anonymes relatives aux résultats de l'analyse des risques visée à l'article 5 et demande l'avis du comité sur les mesures de prévention.

Gelet op het advies nr. 42.691/1 van de Raad van State, gegeven op 19 april 2007 met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1^o van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Werk,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

Afdeling I. — 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^o de wet : de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2^o 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^o de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk : elke belasting van psychosociale aard die haar oorsprong vindt in de uitvoering van het werk of die voorkomt naar aanleiding van de uitvoering van het werk, die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of psychische gezondheid van de persoon;

4^o 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 en die beantwoordt aan de voorwaarden bedoeld in afdeling III;

5^o de vertrouwenspersoon : de persoon bedoeld in en aangewezen overeenkomstig artikel 32sexies, § 2 van de wet;

6^o andere personen op de arbeidsplaatsen : 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.

Afdeling II. — Algemene beginselen betreffende de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

Art. 3. Binnen het kader van het dynamisch risicobeheersingssysteem identificeert de werkgever de situaties die aanleiding kunnen geven tot het ontstaan van psychosociale belasting en bepaalt hij en evalueert hij de risico's.

Bij de uitvoering van deze risicoanalyse houdt de werkgever inzonderheid rekening met de situaties waarin er stress, conflicten, geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk aanwezig zijn.

Deze risicoanalyse wordt opgesteld in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur en houdt rekening met de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen en stelt de werkgever in staat om passende preventie maatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van de psychosociale belasting.

Art. 4. In toepassing van artikel 3, verricht de werkgever, wiens werknemers bij de uitvoering van hun werk in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats, in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur, een risicoanalyse van de vormen van psychosociale belasting veroorzaakt door deze andere personen.

De werkgever bepaalt op grond van de risicoanalyse bedoeld in het eerste lid welke preventie maatregelen moeten getroffen worden.

Art. 5. De werkgever voert bovendien, in samenwerking met de bevoegde preventieadviseur, een analyse uit van de incidenten op het vlak van psychosociale belasting, die zich bij herhaling voordoen of waarover de preventieadviseur een advies heeft gegeven.

Onverminderd de bepalingen van de artikelen 21 tot 31 bepaalt de werkgever, op grond van deze risicoanalyse, welke preventie maatregelen zullen getroffen worden om de psychosociale belasting te voorkomen of te beheersen.

Art. 6. De werkgever deelt aan het comité de resultaten mee van de risicoanalyse bedoeld in artikel 3 en 4 en vraagt het advies van het comité over de preventie maatregelen.

De werkgever deelt aan het comité uitsluitend anonieme en collectieve gegevens mee betreffende de resultaten van de risicoanalyse bedoeld in artikel 5 en vraagt het advies van het comité over de preventie maatregelen.

Art. 7. Les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention visés à l'article 6 sont intégrés 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. 8. En vue de la rédaction du rapport annuel visé à l'article 7, § 1^{er}, 2^o, 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 compétent et la personne de confiance transmettent au conseiller en prévention du service interne les données pertinentes qui doivent lui permettre de compléter le rapport annuel.

Section III. — Conditions spécifiques relatives à l'accès à la fonction de conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux du travail

Art. 9. 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 charge psychosociale occasionnée par le travail doivent répondre aux conditions visées à l'article 22, alinéa 1^{er}, 5^o, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif aux services externes pour la prévention et la protection au travail.

Art. 10. Les personnes désignées avant l'entrée en vigueur du présent arrêté dans le service interne 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 compétent dans les conditions déterminées dans ces articles.

Section IV. — Dispositions spécifiques relatives à la violence et au harcèlement moral ou sexuel au travail

Sous-section I^{re}. — Dispositions spécifiques relatives à la prévention de la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail.

Art. 11. Pour l'application des dispositions de la présente section, l'employeur fait appel au conseiller en prévention compétent qui a été désigné conformément à l'article 32sexies de la loi.

Les dispositions de la présente sous-section ne portent pas préjudice à l'obligation de l'employeur d'appliquer les dispositions de la section II.

Art. 12. En vue de l'analyse des risques visée à l'article 4, l'employeur dont les travailleurs entrent en contact avec d'autres personnes sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail prend connaissance des déclarations des travailleurs qui sont reprises dans un registre.

Ce registre est tenu par la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent ou par le service interne pour la prévention et la protection au travail si le conseiller en prévention compétent 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. Elle ne comprend pas l'identité du travailleur.

Seuls l'employeur, le conseiller en prévention compétent et la personne de confiance 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.

Art. 13. En application de l'article 5, l'employeur effectue une analyse des risques de tous les faits qui ont fait l'objet d'une plainte motivée.

Art. 14. L'employeur détermine, conformément à l'article 32quater de la loi, les mesures de prévention qui doivent être prises, désigne, conformément à l'article 32sexies, § 1^{er} de la loi, un conseiller en prévention compétent, désigne éventuellement une ou plusieurs personnes de confiance et les écarte de leur fonction, conformément à l'article 32sexies, § 2 de la loi.

Art. 7. De resultaten van de risicoanalyse en de preventiemaatregelen bedoeld in artikel 6 worden opgenomen in een specifiek luik van 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. 8. Met het oog op het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 7, § 1^{er}, 2^o, b, van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, delen de bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon aan de preventieadviseur van de interne dienst de pertinente gegevens mede die hem moeten toelaten het jaarverslag aan te vullen.

Afdeling III. — Specifieke voorwaarden inzake de toegang tot de functie van preventieadviseur die gespecialiseerd is in de psychosociale aspecten van het werk

Art. 9. De preventieadviseurs van de interne en de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk die belast zijn met opdrachten en taken inzake psychosociale belasting veroorzaakt door het werk moeten beantwoorden aan de voorwaarden vastgesteld in artikel 22, eerste lid, 5^o van het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de externe diensten voor preventie en bescherming op het werk.

Art. 10. De personen die vóór de datum van inwerkingtreding van dit besluit in de interne dienst 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 bevoegde preventieadviseur blijven uitoefenen, onder de voorwaarden vastgesteld in die artikelen.

Afdeling IV. — Specifieke bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Onderafdeling I. — Specifieke bepalingen betreffende de preventie van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk

Art. 11. Bij de toepassing van de bepalingen van deze afdeling doet de werkgever een beroep op de bevoegde preventieadviseur die werd aangewezen overeenkomstig artikel 32sexies van de wet.

De bepalingen van deze onderafdeling doen geen afbreuk aan de verplichting voor de werkgever om de bepalingen van afdeling II toe te passen.

Art. 12. Met het oog op de risicoanalyse bedoeld in artikel 4 neemt de werkgever waarvan de werknemers in contact komen met andere personen op de arbeidsplaats kennis van de verklaringen van de werknemers die opgenomen zijn in een register.

Dit register wordt bijgehouden door de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur of door de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk indien de bevoegde preventieadviseur 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 vermeldt de identiteit van de werknemer niet.

Alleen de werkgever, de bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersoon 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.

Art. 13. Met toepassing van artikel 5 voert de werkgever een risicoanalyse uit van alle feiten die het voorwerp zijn geweest van een met redenen omklede klacht.

Art. 14. De werkgever bepaalt overeenkomstig artikel 32quater van de wet welke preventiemaatregelen dienen getroffen te worden, duidt overeenkomstig artikel 32sexies, § 1 van de wet een bevoegde preventieadviseur aan en duidt eventueel één of meerdere vertrouwenspersonen aan en verwijdert hen uit hun functie overeenkomstig artikel 32sexies, § 2 van de wet.

Lorsqu'aucun accord n'est atteint au sein du comité dans la procédure visée à l'article 32^{quater}, § 1^{er} de la loi ou lorsque l'accord de tous les membres représentant les travailleurs au sein du comité, visé à l'article 32^{sexies}, § 1^{er} et § 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 le comité ou, selon le cas, les membres représentant les travailleurs au sein du comité de l'avis de ce fonctionnaire dans un délai de trente jours à dater de la notification.

Art. 15. § 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 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 données collectives et anonymes visées à l'article 6;

2° aux mesures de prévention applicables;

3° aux procédures à appliquer lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

4° au droit pour le travailleur d'acter une déclaration dans le registre visé à l'article 12;

5° aux services ou institutions auxquels il est fait appel en application de l'article 32^{quinquies} de la loi;

6° 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 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}, 2°, 3°, 4° et 6°.

Sous-section II. — Statut de la personne de confiance

Art. 16. 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 et l'obligation d'entretenir tous les contacts avec le conseiller en prévention compétent qui sont utiles à l'accomplissement de sa mission;

5° elle dispose des compétences en terme de savoir-faire et des connaissances nécessaires à l'accomplissement de ses missions, telles que visées à l'annexe I^{re} du présent arrêté et elle a donc la possibilité de suivre les formations pour les acquérir et les perfectionner.

Les frais liés aux formations visées à l'alinéa 2, 5° 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.

En outre l'employeur 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.

Wanneer er binnen het comité geen akkoord wordt bereikt in het kader van de procedure bedoeld in artikel 32^{quater}, § 1 van de wet of wanneer het akkoord van alle leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden binnen het comité, zoals bedoeld in artikel 32^{sexies}, § 1 en § 2 van de wet niet bereikt wordt, 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, al naargelang het geval, het comité of de leden-vertegenwoordigers van de personeelsleden in het comité in kennis van het advies van deze ambtenaar binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving.

Art. 15. 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 de artikelen 3 en 4 en de collectieve en anonieme gegevens bedoeld in artikel 6;

2° de toepasselijke preventiemaatregelen;

3° de procedures die van toepassing zijn wanneer een werknemer meent het voorwerp te zijn van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

4° het recht voor de werknemer om een verklaring te doen acteren in het register bedoeld in artikel 12;

5° de diensten of instellingen waarop een beroep wordt gedaan in toepassing van artikel 32^{quinquies} van de wet;

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

§ 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 plichten waarover zij informatie ontvangen in toepassing van § 1, 2°, 3°, 4° en 6° adequaat kunnen toepassen.

Onderafdeling II. — Statuut van de vertrouwenspersoon

Art. 16. De werkgever zorgt er voor dat de vertrouwenspersoon zijn opdrachten te allen tijde volledig en doeltreffend kan vervullen.

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 volledige vertrouwelijke wijze te kunnen uitoefenen;

4° heeft hij het recht en de plicht met de bevoegde preventieadviseur alle contacten te onderhouden die nuttig zijn voor het vervullen van zijn opdracht;

5° beschikt hij over de bekwaamheid op het vlak van de vaardigheden en de kennis die nodig zijn voor het vervullen van zijn opdrachten zoals bedoeld in bijlage I bij dit besluit en beschikt hij dus over de mogelijkheid om vormingen te volgen om ze te verwerven en te verbeteren.

De kosten verbonden aan de opleidingen bedoeld in het tweede lid, 5° evenals de verplaatsingskosten zijn ten laste van de werkgever. De aan deze opleidingen bestede tijd wordt als arbeidstijd bezoldigd.

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. 17. 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 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 II.

Sous-section III. — Obligations spécifiques du conseiller en prévention-médecin du travail

Art. 18. 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 présume que cela peut provenir d'un comportement de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail :

1° informe le travailleur 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 le travailleur n'est pas en mesure de s'adresser lui-même au conseiller et sous réserve de son accord.

Sous-section IV. — Tâches du conseiller en prévention et de la personne de confiance

Art. 19. § 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 dans la mesure définie ci-après.

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

§ 2. Le conseiller en prévention compétent est chargé des tâches suivantes :

1° il collabore à l'analyse des risques visée aux articles 3 à 5 et 12 et 13;

2° il dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, il participe de manière informelle à la recherche d'une solution;

3° il reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, il reçoit les témoignages et avise l'employeur du fait que ces personnes, dont il transmet l'identité, bénéficient de la protection visée à l'article 32*tredecies* de la loi;

4° il examine les plaintes motivées et propose à l'employeur des mesures appropriées;

5° il procède si nécessaire aux démarches utiles visées à l'article 32*septies* de la loi;

6° il donne son avis sur le choix des services ou institutions visés à l'article 32*quinquies* de la loi;

7° il ouvre et tient à jour le dossier individuel visé à l'article 20 lorsqu'une plainte motivée a été déposée;

8° il fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8.

§ 3. La personne de confiance est chargée des tâches suivantes :

1° dans le cadre de l'analyse des risques :

a) elle participe à l'élaboration des procédures à suivre par le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail;

b) elle transmet au conseiller en prévention compétent les données des incidents qui se sont répétés qu'elle a traités et qui sont nécessaires à l'exécution de l'analyse visée à l'article 5;

2° elle dispense des conseils, accorde l'accueil des personnes qui déclarent être l'objet de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail et, le cas échéant, elle participe de manière informelle à la recherche d'une solution;

3° elle reçoit les plaintes motivées des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail et les transmet au conseiller en prévention compétent;

Art. 17. 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 werden aangewezen als vertrouwenspersoon en die reeds een opleiding hebben gevolgd mogen de functie van vertrouwenspersoon verder blijven uitoefenen zelfs indien deze opleiding niet beantwoordt aan alle voorwaarden vermeld in bijlage II.

Onderafdeling III. — Specifieke verplichtingen van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Art. 18. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer die bij gelegenheid van om het even welk medisch onderzoek betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers vaststelt dat de gezondheids-toestand van een werknemer is aangetast en die vermoedt dat dit het gevolg kan zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk :

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

2° kan de bevoegde preventieadviseur 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.

Onderafdeling IV. — Taken van de preventieadviseur en de vertrouwenspersoon

Art. 19. § 1. De bevoegde preventieadviseur en, in voorkomend geval, de vertrouwenspersoon staan, binnen de hierna bepaalde grenzen, de werkgever, de leden van de hiërarchische lijn en de werknemers bij voor de toepassing van de maatregelen bedoeld door de wet en dit besluit.

De bevoegde preventieadviseur en de vertrouwenspersonen plegen regelmatig overleg.

§ 2. De bevoegde preventieadviseur is belast met de volgende taken :

1° hij werkt mee aan de risicoanalyse bedoeld in de artikelen 3 tot 5 en 12 en 13;

2° hij geeft raad en biedt opvang aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en, in voorkomend geval, neemt hij op informele wijze deel aan het zoeken van een oplossing;

3° hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, hij ontvangt de getuigenverklaringen en brengt de werkgever op de hoogte van het feit dat deze personen, waarvan hij de identiteit meedeelt, de bescherming genieten bedoeld in artikel 32*tredecies* van de wet;

4° hij onderzoekt de met redenen omklede klachten en stelt aan de werkgever passende maatregelen voor;

5° indien nodig, onderneemt hij de nuttige stappen bedoeld in artikel 32*septies* van de wet;

6° hij brengt een advies uit over de keuze van de diensten of instellingen bedoeld in artikel 32*quinquies* van de wet;

7° wanneer een met redenen omklede klacht werd ingediend, stelt hij het individueel klachtendossier bedoeld in artikel 20 samen en houdt het bij;

8° hij verstrekt aan de preventieadviseur van de interne dienst de gegevens die pertinent zijn voor het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 8.

§ 3. De vertrouwenspersoon is belast met de volgende taken :

1° in het kader van de risicoanalyse :

a) neemt hij deel aan de uitwerking van de procedures die moeten gevolgd worden door de werknemer die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;

b) deelt hij aan de bevoegde preventieadviseur de gegevens mede van de door hem behandelde incidenten die zich bij herhaling voordoen en die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de analyse bedoeld in artikel 5;

2° hij geeft raad en biedt opvang aan de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en, in voorkomend geval, neemt hij op informele wijze deel aan het zoeken van een oplossing;

3° hij ontvangt de met redenen omklede klachten van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk en zendt ze door naar de bevoegde preventieadviseur;

4° elle fournit au conseiller en prévention du service interne les données qui sont pertinentes pour la rédaction du rapport annuel visé à l'article 8.

Art. 20. Le dossier individuel de plainte comprend :

- 1° le document contenant la plainte motivée;
- 2° le document qui avertit l'employeur qu'une plainte motivée a été déposée;
- 3° le document contenant, le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;
- 4° le cas échéant, le document visé à l'article 28, alinéa 6 relatif à la prolongation du délai pour rendre un avis à l'employeur;

5° l'avis du conseiller en prévention compétent destiné à l'employeur visé à l'article 28, alinéa 4;

6° le cas échéant, la demande d'intervention du fonctionnaire chargé de la surveillance;

7° les documents reprenant les déclarations des personnes entendues par le conseiller en prévention compétent.

Les données particulières à caractère personnel relevées par le conseiller en prévention compétent lors de ses démarches et qui lui sont spécifiquement réservées ne peuvent pas figurer dans le dossier individuel de plainte.

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

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.

Sous-section V. — Procédure interne

Art. 21. Lorsqu'un travailleur estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, une procédure interne à l'entreprise ou l'institution s'offre à lui selon les modalités détaillées ci-après.

Art. 22. Lorsqu'une personne de confiance est désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse à cette personne sauf s'il préfère s'adresser directement au conseiller en prévention compétent.

Art. 23. La personne de confiance entend le travailleur qui s'adresse à elle dans un délai de huit jours calendrier après le premier contact. Elle l'informe sur la possibilité de rechercher une solution de manière informelle par le biais d'une intervention auprès d'un membre de la ligne hiérarchique ou par le biais d'une conciliation avec la personne mise en cause.

La personne de confiance n'agit qu'avec l'accord du travailleur.

Le processus de conciliation nécessite l'accord des parties.

Si le travailleur ne désire pas s'engager dans la recherche d'une solution de manière informelle, si le travailleur désire y mettre fin ou si la conciliation ou l'intervention n'aboutit pas à une solution ou si les faits persistent, le travailleur qui déclare être l'objet de violence ou de harcèlement peut déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance, conformément à l'article 25.

Art. 24. Si une personne de confiance n'a pas été désignée, le travailleur qui estime être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail s'adresse au conseiller en prévention compétent qui agit conformément à l'article 23.

Art. 25. Le travailleur peut uniquement déposer une plainte motivée auprès de la personne de confiance ou du conseiller en prévention compétent s'il a eu un entretien personnel avec au moins une de ces personnes avant d'introduire la plainte motivée.

La personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent auprès de qui la plainte motivée sera déposée ainsi que le travailleur qui veut déposer la plainte motivée veillent à ce que l'entretien personnel ait lieu dans un délai de huit jours calendrier à partir du moment où le travailleur exprime sa volonté de déposer une plainte motivée.

Selon le cas, la personne de confiance ou le conseiller en prévention signe une copie de la plainte motivée et la remet au travailleur. Cette copie, qui a valeur d'accusé de réception, mentionne que l'entretien personnel a eu lieu.

4° hij verstrekt aan de preventieadviseur van de interne dienst de gegevens die pertinent zijn voor het opstellen van het jaarverslag bedoeld in artikel 8.

Art. 20. Het individueel klachtendossier omvat :

- 1° het document dat de met redenen omklede klacht omvat;
- 2° het document waarbij de werkgever wordt op de hoogte gebracht van het feit dat een met redenen omklede klacht werd ingediend;
- 3° in voorkomend geval, het document dat het resultaat van de verzoeningspoging bevat;
- 4° in voorkomend geval, het document betreffende de verlenging van de termijn om een advies te verstrekken aan de werkgever bedoeld in artikel 28, zesde lid;

5° het voor de werkgever bestemde advies van de bevoegde preventieadviseur zoals bedoeld in artikel 28, vierde lid;

6° in voorkomend geval, de vraag tot tussenkomst van de met het toezicht belaste ambtenaar;

7° de documenten die de verklaringen bevatten van de personen die werden gehoord door de bevoegde preventieadviseur.

De specifieke gegevens van persoonlijke aard die de bevoegde preventieadviseur heeft vastgesteld bij de door hem ondernomen stappen en die uitsluitend aan hem zijn voorbehouden mogen niet voorkomen in het individueel klachtendossier.

Het individueel klachtendossier wordt bijgehouden door de bevoegde preventieadviseur en valt uitsluitend onder zijn verantwoordelijkheid.

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.

Onderafdeling V. — Interne procedure.

Art. 21. Wanneer een werknemer meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk kan hij een beroep doen op een procedure die intern is aan de onderneming of instelling, volgens de hierna nader bepaalde regels.

Art. 22. Wanneer er een vertrouwenspersoon werd aangewezen, wendt de werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot deze persoon, tenzij hij verkiest zich rechtstreeks te wenden tot de bevoegde preventieadviseur.

Art. 23. De vertrouwenspersoon hoort de werknemer die zich tot hem wendt binnen een termijn van acht kalenderdagen na het eerste contact en informeert hem over de mogelijkheid om op informele wijze een oplossing te bekomen via een interventie bij een lid van de hiërarchische lijn of via een verzoening met de aangeklaagde.

De vertrouwenspersoon handelt enkel met het akkoord van de werknemer.

Het verzoeningsproces vereist het akkoord van de partijen.

Indien de werknemer niet wenst dat er op informele wijze gezocht wordt naar een oplossing, indien de werknemer aan deze procedure een einde wil stellen, indien de verzoening of interventie niet leidt tot een oplossing of indien de feiten hierna blijven bestaan, kan de werknemer die verklaart het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon, overeenkomstig artikel 25.

Art. 24. Indien er geen vertrouwenspersoon werd aangewezen, wendt de werknemer die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich tot de bevoegde preventieadviseur die handelt overeenkomstig artikel 23.

Art. 25. De werknemer kan enkel een met redenen omklede klacht indienen bij de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur, indien hij voorafgaand aan de indiening van de met redenen omklede klacht een persoonlijk onderhoud heeft gehad met ten minste een van deze personen.

De vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur bij wie de met redenen omklede klacht zal ingediend worden evenals de werknemer die de met redenen omklede klacht wil indienen zorgen er voor dat het persoonlijk onderhoud plaats vindt binnen een termijn van acht kalenderdagen vanaf het ogenblik dat de werknemer zijn wil uitdrukt om een met redenen omklede klacht in te dienen.

Al naargelang het geval, ondertekent de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur een kopie van de met redenen omklede klacht en overhandigt haar aan de werknemer. Deze kopie, die geldt als ontvangstbewijs, vermeldt dat het persoonlijk onderhoud heeft plaats gevonden.

Lorsque la personne de confiance reçoit la plainte motivée, elle la transmet immédiatement au conseiller en prévention compétent.

Dès que le conseiller en prévention reçoit la plainte motivée, il avise immédiatement l'employeur du fait que le travailleur qui a déposé la plainte motivée, dont il transmet l'identité, bénéficie de la protection visée à l'article 32*tredecies* de la loi.

Art. 26. Les travailleurs doivent pouvoir consulter la personne de confiance ou le conseiller en prévention compétent 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 compétent pendant les heures de travail, cette consultation peut avoir lieu en dehors des heures de travail si une convention collective du travail le prévoit.

Dans les deux cas, le temps consacré à la consultation de la personne de confiance ou du conseiller en prévention est considéré comme du temps de travail et les frais de déplacement sont à charge de l'employeur.

Art. 27. La plainte motivée est un document daté et signé par le travailleur qui comprend, outre la demande à l'employeur de prendre des mesures appropriées pour mettre fin aux actes :

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

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

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

Art. 28. Le conseiller en prévention compétent communique à la personne mise en cause les faits qui lui sont reprochés dans les plus brefs délais, entend les personnes, témoins ou autres, qu'il juge utiles, et examine en toute impartialité la plainte motivée.

La personne mise en cause et les témoins reçoivent une copie de leurs déclarations.

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

Il remet un avis écrit à l'employeur contenant :

1° le compte rendu des faits;

2° le cas échéant, le résultat de la tentative de conciliation;

3° pour autant que les données relevées du cas le permettent, un avis motivé sur la question de savoir si ces faits peuvent être considérés comme de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail ou comme des faits d'une autre nature qui créent une charge psychosociale du fait du travail;

4° l'analyse des causes primaires, secondaires et tertiaires des faits;

5° les mesures qui doivent être prises dans le cas individuel pour mettre fin aux faits;

6° les autres mesures de prévention à mettre en oeuvre.

Cet avis est remis à l'employeur dans un délai de trois mois maximum à partir du dépôt de la plainte motivée.

Ce délai peut être prolongé à plusieurs reprises d'un délai de trois mois pour autant que le conseiller en prévention puisse le justifier à chaque fois et en transmettre les motifs par écrit à l'employeur et au travailleur qui a déposé la plainte motivée.

En tout état de cause, l'avis est donné au plus tard douze mois après le dépôt de la plainte motivée.

Wanneer de vertrouwenspersoon de met redenen omklede klacht in ontvangst neemt, stuurt hij haar onmiddellijk door naar de bevoegde preventieadviseur.

Van zodra de preventieadviseur een met redenen omklede klacht heeft ontvangen, brengt hij de werkgever onmiddellijk op de hoogte van het feit dat de werknemer die een met redenen omklede klacht heeft ingediend de bescherming geniet bedoeld in artikel 32*tredecies* van de wet en deelt hij aan de werkgever diens identiteit mee.

Art. 26. De werknemers moeten de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur kunnen raadplegen tijdens de werkuren.

Indien de gewone arbeidstijdsregeling die van toepassing is bij de werkgever het onmogelijk maakt dat de werknemer de vertrouwenspersoon of de bevoegde preventieadviseur kan raadplegen tijdens de werkuren, mag deze raadpleging ook buiten deze werkuren gebeuren, indien hierover een collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten.

In beide gevallen wordt de tijd besteed aan de raadpleging van de vertrouwenspersoon of de preventieadviseur beschouwd als arbeidstijd en zijn de verplaatsingskosten ten laste van de werkgever.

Art. 27. De met redenen omklede klacht is een door de werknemer ondertekend en gedateerd document dat, naast het verzoek aan de werkgever om passende maatregelen te treffen om een einde te stellen aan de feiten, de volgende gegevens bevat :

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

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

3° de identiteit van de aangeklaagde;

Art. 28. De bevoegde preventieadviseur deelt zo snel mogelijk aan de aangeklaagde de feiten mee die hem worden ten laste gelegd, hoort de personen, getuigen en anderen, die hij nuttig oordeelt en onderzoekt de met redenen omklede klacht op volledig onpartijdige wijze.

De aangeklaagde en de getuigen ontvangen een kopie van hun verklaring.

De preventieadviseur brengt onmiddellijk de werkgever op de hoogte van het feit dat de werknemer die een getuigenverklaring heeft afgelegd in de zin van artikel 32*tredecies*, § 1, 5° van de wet de bescherming geniet bedoeld in dat artikel en deelt aan de werkgever diens identiteit mee.

Hij overhandigt een geschreven advies aan de werkgever dat de volgende elementen bevat :

1° de samenvatting van de feiten;

2° in voorkomend geval, het resultaat van de verzoeningspoging;

3° voor zover de vastgestelde gegevens van de zaak het toelaten, een gemotiveerd advies over de vraag of deze feiten al dan niet kunnen beschouwd worden als geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk of als feiten van een andere aard die een psychosociale belasting ingevolge het werk veroorzaken;

4° de analyse van de primaire, secundaire en tertiaire oorzaken van de feiten;

5° de maatregelen die moeten worden getroffen om, in het individuele geval, een einde te stellen aan de feiten;

6° de andere toe te passen preventiemaatregelen.

Dit advies wordt aan de werkgever verstrekt binnen een termijn van drie maanden vanaf de indiening van de met redenen omklede klacht.

Deze termijn kan meermaals worden verlengd met een termijn van drie maanden, voor zover de preventieadviseur dit telkens kan rechtvaardigen en de redenen hiervoor schriftelijk meedeelt aan de werkgever en aan de werknemer die de met redenen omklede klacht heeft ingediend.

In elk geval wordt het advies ten laatste twaalf maanden na de indiening van de met redenen omklede klacht verstrekt.

Art. 29. L'employeur informe le plaignant et la personne mise en cause des mesures individuelles qu'il envisage de prendre.

Si ces mesures peuvent modifier les conditions de travail du travailleur, l'employeur transmet au travailleur une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives et entend ce travailleur qui peut se faire assister lors de cet entretien.

Art. 30. L'employeur communique au travailleur qui envisage d'introduire une action en justice une copie de l'avis du conseiller en prévention visé à l'article 28 à l'exception des propositions de mesures collectives.

Art. 31. Le travailleur d'une entreprise extérieure 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 V. — Dispositions finales

Art. 32. La Direction générale Humanisation du travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale est chargée de recevoir les décisions des juridictions prises en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail, tel que prévu à l'article 32 octiesdecies de la loi.

Art. 33. Les dispositions des articles 1^{er} à 32 du présent arrêté et son annexe I^{er} constituent le titre I^{er}, Chapitre V du Code sur le bien-être au travail avec les intitulés suivants :

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

2^o « Chapitre V. — Mesures relatives à la charge psychosociale occasionnée par le travail »

Art. 34. L'arrêté royal du 18 septembre 1992 organisant la protection des travailleurs contre le harcèlement sexuel sur les lieux de travail est abrogé.

Art. 35. A 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, modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le 3^o est remplacé par la disposition suivante :

« 3^o la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; »

b) le 8^o est abrogé.

Art. 36. A l'article 9, alinéa 3 du même arrêté, modifié par l'arrêté royal du 11 juillet 2002, sont apportées les modifications suivantes :

a) le 9^o est remplacé par la disposition suivante :

« 9^o la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail; »

b) le 13^o est abrogé.

Art. 29. De werkgever informeert de klager en de aangeklaagde over de individuele maatregelen die hij overweegt te nemen.

Indien deze maatregelen de arbeidsvoorwaarden van de werknemer kunnen wijzigen, deelt de werkgever een afschrift van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 28 met uitzondering van de voorstellen betreffende de collectieve preventiemaatregelen mee aan de werknemer en hoort hij deze werknemer die zich kan laten bijstaan tijdens dit onderhoud.

Art. 30. De werkgever deelt aan de werknemer die overweegt een rechtsvordering in te stellen een afschrift mee van het advies van de preventieadviseur bedoeld in artikel 28 met uitzondering van de voorstellen betreffende de collectieve preventiemaatregelen.

Art. 31. De werknemer van een onderneming van buitenaf die meent het voorwerp te zijn van geweld, pesten of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege een werknemer van de werkgever in wiens inrichting hij permanent 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 V. — Slotbepalingen

Art. 32. De Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg wordt aangeduid om de beslissingen van de rechtsmachten inzake geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk, zoals voorzien in artikel 32octies decies van de wet, in ontvangst te nemen.

Art. 33. De bepalingen van de artikelen 1 tot 32 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^o « Titel I. — Algemene beginselen »

2^o « Hoofdstuk V. — Maatregelen in verband met psychosociale belasting veroorzaakt door het werk »

Art. 34. Het koninklijk besluit van 18 september 1992 ter bescherming van de werknemers tegen ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgeheven.

Art. 35. In 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, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 juli 2002, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de bepaling onder 3^o wordt vervangen als volgt :

« 3^o de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk; »

b) de bepaling onder 8^o wordt opgeheven.

Art. 36. In artikel 9, derde lid van hetzelfde besluit, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 11 juli 2002 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de bepaling onder 9^o wordt vervangen als volgt :

« 9^o de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder inzonderheid geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk; »

b) de bepaling onder 13^o wordt opgeheven.

Art. 37. A l'annexe III Rapport annuel du Service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 7, § 1^{er}, 2^o, b, de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail, remplacé par l'arrêté royal du 29 janvier 2007, un point VIIbis est ajouté dont le texte est repris à l'annexe II du présent arrêté.

Art. 38. L'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est abrogé.

Les dispositions de l'arrêté royal précité du 11 juillet 2002 restent cependant d'application à toutes les plaintes qui ont été introduites avant la date d'entrée en vigueur de cet arrêté et au sujet desquelles le conseiller en prévention n'a pas encore communiqué d'avis à l'employeur ou pour lesquelles l'employeur n'a pas encore pris de mesures individuelles.

Art. 39. Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le 17 mai 2007.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
P. VANVELTHOVEN

Annexe I^{re}

Compétences et connaissances des personnes de confiance visées à l'article 16

Les compétences en terme de savoir-faire visées à l'article 16, alinéa 2, 5^o ont notamment trait :

- 1) aux compétences de base de la méthodologie d'intervention psychosociale et de résolution de problèmes dans les organisations;
- 2) à l'analyse des situations conflictuelles et leur gestion selon les dimensions interindividuelles, groupales et organisationnelles;

3) aux techniques d'entretien d'aide et de conseil et notamment la gestion des émotions, l'écoute active, l'assertivité et la communication efficace.

Les connaissances visées à l'article 16, alinéa 2, 5^o ont notamment trait :

- 1) à la politique du bien-être au travail, notamment ses acteurs et leurs missions, le système dynamique de gestion des risques;
- 2) aux missions de ces acteurs dans le cadre spécifique de la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 3) aux dispositifs internes et externes mis en place au profit des personnes qui déclarent être l'objet de violence ou de harcèlement moral ou sexuel;
- 4) à la définition des phénomènes de violence et de harcèlement moral ou sexuel au travail;
- 5) à des éléments de psychologie sociale des organisations et institutions notamment les structures, les processus et le changement;

6) à des éléments de déontologie psychosociale;

7) aux techniques de rédaction des rapports.

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
P. VANVELTHOVEN

Art. 37. In bijlage III Jaarverslag van de interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk bedoeld in artikel 7, § 1, 2^o, b, bij het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de interne dienst voor preventie en bescherming op het werk, vervangen bij het koninklijk besluit van 29 januari 2007, wordt een punt VIIbis ingevoegd, waarvan de tekst is opgenomen in bijlage II bij dit besluit.

Art. 38. Het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt opgeheven.

De bepalingen van het voornoemde koninklijk besluit van 11 juli 2002 blijven evenwel van toepassing op alle klachten die werden ingediend voor de datum van inwerkingtreding van dit besluit en waarover de preventieadviseur nog geen advies heeft meegedeeld aan de werkgever of waarvoor de werkgever nog geen individuele maatregelen heeft getroffen.

Art. 39. Onze Minister van Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 17 mei 2007.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
P. VANVELTHOVEN

Bijlage I

Bekwaamheden en kennis van de vertrouwenspersoon bedoeld in artikel 16

De bekwaamheid op het vlak van de vaardigheden bedoeld in artikel 16, tweede lid, 5^o heeft inzonderheid betrekking op :

- 1) de basisvaardigheden inzake de methodologie voor psychosociale interventies en het oplossen van problemen in organisaties;
- 2) de analyse van conflictuele toestanden en de beheersing ervan volgens de interindividuele, de groeps- en de organisatorische dimensies;

3) de technieken voor hulpverlenende gesprekken en adviesverlening en inzonderheid de beheersing van emoties, actief luisteren en doeltreffende communicatie.

De kennis bedoeld in artikel 16, tweede lid, 5^o heeft inzonderheid betrekking op :

- 1) het welzijnsbeleid, inzonderheid de personen die hierbij betrokken zijn en hun opdrachten, het dynamisch risicobeheersingssysteem;
- 2) de opdrachten van deze personen in het specifieke kader van de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 3) de interne en externe maatregelen die werden vastgesteld ten voordele van de personen die verklaren het voorwerp te zijn van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk;
- 4) de definitie van de fenomenen van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

5) elementen van de sociale psychologie van organisaties en instellingen en inzonderheid de structuren, de processen en de veranderingen;

6) elementen van psychosociale deontologie;

7) rapporteringstechnieken.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons 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.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
P. VANVELTHOVEN

Annexe II

Ajout d'un point *VIIbis* à l'annexe III

Rapport annuel du service interne pour la prévention et la protection au travail visé à l'article 7, § 1^{er}, 2^o, b de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au service interne pour la prévention et la protection au travail.

« *VIIbis* : Renseignements relatifs à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail

1. Mesures collectives prises pour prévenir la charge psychosociale occasionnée par le travail :

A. Générales

B. Spécifiques à la protection des travailleurs vis-à-vis des autres personnes sur les lieux de travail.

2. Incidents de nature psychosociale qui se sont répétés :

2.1 Nombre

2.2 Nature

2.3 Statut des personnes concernées

3. Incidents de nature psychosociale communiqués directement à la personne de confiance ou au conseiller en prévention compétent :

3.1 Interventions informelles

a. Nombre d'interventions de la personne de confiance

b. Nombre d'interventions du conseiller en prévention

c. Parties concernées

c.1 Nombre en fonction du demandeur de l'intervention

c.1.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2 Nombre en fonction de la personne mise en cause

c.2.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2.4 Autres personnes sur les lieux de travail

d. Nombre en fonction du type d'intervention

d.1. Conseil- accueil

d.2 Intervention

d.3 Conciliation

d.4 Autre

3.2 Interventions formelles

a. Nombre total de plaintes motivées

b. Nombre total de plaintes motivées déposée à la suite d'une intervention informelle

c. Parties concernées

c.1 Nombre en fonction du plaignant

c.1.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2 Nombre en fonction de la personne mise en cause

c.2.1. Employeur

c.2.2. Travailleur

c.2.3. Membre de la ligne hiérarchique

c.2.4 Autres personnes sur les lieux de travail

Bijlage II

Invoeging van een punt *VIIbis* in bijlage III

Jaarverslag van de interne Dienst voor Preventie en bescherming op het werk bedoeld in artikel 7, § 1, 2^o, b) bij het koninklijk besluit van 27 maart 1998 betreffende de Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het werk

VIIbis. Inlichtingen betreffende de preventie van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

1. Collectieve preventiemaatregelen die werden genomen om de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk te voorkomen :

A. Algemeen.

B. Specifiek betreffende de bescherming van de werknemers ten opzichte van andere personen op de arbeidsplaats.

2. Incidenten van psychosociale aard die zich bij herhaling hebben voorgedaan :

2.1. Aantal.

2.2 Aard.

2.3. Statuut van de betrokken personen;

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

3.1. informele interventies :

a. aantal interventies door de vertrouwenspersoon;

b. aantal interventies door de preventietadviseur;

c. betrokken partijen;

c.1. aantal volgens persoon die de interventie vraagt;

c.1.1. werkgever;

c.1.2. werknemer;

c.1.3. lid van de hiërarchische lijn;

c.2. aantal volgens aangeklaagde;

c.2.1. Werkgever;

c.2.2. werknemer;

c.2.3. lid van de hiërarchische lijn;

c.2.4. andere personen op de arbeidsplaats;

d. Aantal volgens de aard van de interventie;

d.1. onthaal, advies;

d.2. interventie;

d.3. bemiddeling;

d.4. andere;

3.2. formele interventies;

a. totaal aantal met redenen omklede klachten;

b. totaal aantal met redenen omklede klachten ingediend na een informele interventie;

c. betrokken partijen;

c.1. aantal volgens klager;

c.1.1. werkgever;

c.1.2. werknemer;

c.1.3. lid van de hiërarchische lijn;

c.2. aantal volgens aangeklaagde;

c.2.1. werkgever;

c.2.2. werknemer

c.2.3. lid van de hiërarchische lijn

c.2.4. andere personen op de arbeidsplaats

d. Nombre de faits selon leur nature

d.1 Violence

d.2 Harcèlement moral

d.3 Harcèlement sexuel

d.4 Autres

e. Nombre de mesures

e.1 Mesures individuelles

e.2 Mesures collectives

e.3 Pas de mesures

e.4 Intervention de l'inspection du Contrôle du Bien-être au travail

4. Registre des faits de tiers visé à l'article 12 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

a. Nombre de faits enregistrés

b. Nombre selon la nature des faits

b.1 Violence physique

b.2 Violence psychique

b.3 Harcèlement moral

b.4 Harcèlement sexuel

b.5 Autres. »

Vu pour être annexé à Notre arrêté du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail dont la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

ALBERT

Par le Roi :

Le Ministre de l'Emploi,
P. VANVELTHOVEN

Note

(1 Références au *Moniteur belge* :

Loi du 4 août 1996, *Moniteur belge* du 18 septembre 1996.

Loi du 7 avril 1999, *Moniteur belge* du 20 avril 2002.

Loi du 11 juin 2002, *Moniteur belge* du 25 juin 2002.

Arrêté royal du 18 septembre 1992, *Moniteur belge* du 7 octobre 1992.

Arrêté royal du 27 mars 1998, *Moniteur belge* du 31 mars 1998.

Arrêté royal du 11 juillet 2002, *Moniteur belge* du 18 juillet 2002.

d. aantal feiten volgens hun aard

d.1. geweld;

d.2. pesterijen;

d.3. ongewenst seksueel gedrag;

d.4. andere.

e. Aantal maatregelen

e.1. individuele maatregelen;

e.2. collectieve maatregelen;

e.3. geen maatregelen;

e.4. interventie door de algemene directie toezicht welzijn op het werk.

4. Register van feiten bedoeld in artikel 12 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.

a. Aantal geregistreerde feiten;

b. Aantal volgens de aard van de feiten;

b.1. lichamenlijk geweld;

b.2. psychisch geweld;

b.3. pesterijen;

b.4. ongewenst seksueel gedrag;

b.5. andere.

Gezien om te worden gevoegd bij Ons 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.

ALBERT

Van Koningswege :

De Minister van Werk,
P. VANVELTHOVEN

Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :

Wet van 4 augustus 1996, *Belgisch Staatsblad* van 18 september 1996.

Wet van 7 april 1999, *Belgisch Staatsblad* van 20 april 1999.

Wet van 11 juni 2002, *Belgisch Staatsblad* van 25 juni 2002.

Koninklijk besluit van 18 september 1992, *Belgisch Staatsblad* van 7 oktober 1992.

Koninklijk besluit van 27 maart 1998, *Belgisch Staatsblad* van 31 maart 1998.

Koninklijk besluit van 11 juli 2002, *Belgisch Staatsblad* van 18 juli 2002.

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI, TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE ET SERVICE PUBLIC FEDERAL SECURITE SOCIALE

F. 2007 — 2293 (2007 — 1527)

[2007/201716]

28 MARS 2007. — Arrêté royal modifiant l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée et l'arrêté royal du 16 mai 2003 pris en exécution du Chapitre 7 du Titre IV de la loi-programme du 24 décembre 2002 (I), visant à harmoniser et à simplifier les régimes de réductions de cotisations de sécurité sociale. — Erratum

Au *Moniteur belge* du 10 avril 2007, page 19932, acte n° 2007/200917, il y a lieu d'apporter la modification suivante :

A la page 19934, il y a lieu de lire à l'article 10 :

A) 1°, alinéa premier, a) est remplacé par la disposition suivante :

« a) il est âgé d'au moins 25 ans mais de moins de 45 ans à la date de l'engagement; » au lieu de :

A) 1°, alinéa premier, a) est remplacé par la disposition suivante :

« 1° il est âgé d'au moins 25 ans mais de moins de 45 ans à la date de l'engagement; ».

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG EN FEDERALE OVERHEIDSDIENST SOCIALE ZEKERHEID

N. 2007 — 2293 (2007 — 1527)

[2007/201716]

28 MAART 2007. — Koninklijk besluit tot wijziging van het koninklijk besluit van 19 december 2001 tot bevordering van de tewerkstelling van langdurig werkzoekenden en van het koninklijk besluit van 16 mei 2003 tot uitvoering van het Hoofdstuk 7 van Titel IV van de programmawet van 24 december 2002 (I), betreffende de harmonisering en vereenvoudiging van de regelingen inzake verminderingen van de sociale zekerheidsbijdragen. — Erratum

In het *Belgisch Staatsblad* van 10 april 2007, blz. 19932, akte nr. 2007/200917, moet de volgende wijziging aangebracht worden :

Op pagina 19934 moet in artikel 10 :

A) 1°, eerste lid, a) wordt vervangen door de volgende bepaling :

« a) hij is op de dag van de indienstneming minstens 25 jaar, maar jonger dan 45 jaar; » gelezen worden in plaats van :

A) 1°, eerste lid, a) wordt vervangen door de volgende bepaling :

« 1° hij is op de dag van de indienstneming minstens 25 jaar, maar jonger dan 45 jaar; ».