

LOIS, DECRETS, ORDONNANCES ET REGLEMENTS WETTEN, DECRETEN, ORDONNANTIES EN VERORDENINGEN

SERVICE PUBLIC FEDERAL EMPLOI,
TRAVAIL ET CONCERTATION SOCIALE

[2023/202456]

7 AVRIL 2023. — Loi modifiant la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes, la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, pour ce qui concerne la protection contre les mesures préjudiciables (1)

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

La Chambre des représentants a adopté et Nous sanctionnons ce qui suit :

CHAPITRE 1^{er}. — *Disposition générale*

Article 1^{er}. La présente loi règle une matière visée à l'article 74 de la Constitution.

CHAPITRE 2. — *Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes*

Art. 2. L'article 7 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes est remplacé par ce qui suit :

« Art. 7. Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans 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.

En cas de harcèlement ou de harcèlement sexuel dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 22 s'applique. ».

Art. 3. À l'article 21 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :

1^o les paragraphes 1^{er} à 5 sont remplacés par ce qui suit :

« § 1^{er}. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1^o et 16^o, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2023/202456]

7 APRIL 2023. — Wet tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft (1)

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

De Kamer van volksvertegenwoordigers heeft aangenomen en Wij bekrachtigen hetgeen volgt :

HOOFDSTUK 1. — *Algemene Bepaling*

Artikel 1. Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 74 van de Grondwet.

HOOFDSTUK 2. — *Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen*

Art. 2. Artikel 7 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wordt vervangen als volgt :

“Art. 7. Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie of seksuele intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 22 van toepassing is.”.

Art. 3. In artikel 21 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1^o de paragrafen 1 tot 5 worden vervangen als volgt :

“§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1^o en 16^o, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving aan de procureur des Konings;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

– une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

– une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au paragraphe 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 23, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux personnes visées à l'alinéa 1^{er}. »;

2° il est inséré un paragraphe 5/1, rédigé comme suit :

« § 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données. »;

3° dans le texte néerlandais du paragraphe 6, le mot « klacht » est remplacé par le mot « aanvraag ».

Art. 4. L'article 22 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 22. § 1^{er}. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 5, 1^o et 16^o, l'employeur ne peut prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

– een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

– een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 3. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding bedoeld in artikel 23, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid. »;

2° er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende :

“§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke. »;

3° in paragraaf 6 wordt het woord “klacht” vervangen door het woord “aanvraag”.

Art. 4. Artikel 22 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

“Art. 22. § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 5, 1^o en 16^o, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut, du Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou d'un groupement d'intérêts;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification faite à l'auditeur du travail;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut, le Centre interfédéral pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme et les discriminations ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 4. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, ou, avec l'accord de cette dernière, l'Institut ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans l'institution ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée :

1^o lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au paragraphe 5, n'est pas réintégrée ou ne peut pas exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er};

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of bij een belangenvereniging;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving gedaan aan de arbeidsauditeur;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut, het interfederaal Centrum voor gelijke kansen en bestrijding van discriminatie en racisme of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt in strijd met paragraaf 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of, mits instemming van deze persoon, het Instituut of een belangenvereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de instelling opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen :

1^o wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1;

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au paragraphe 5 et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er}.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne concernée par la violation alléguée, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par cette personne. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 23, § 2.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée, et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la question de la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux personnes visées à l'alinéa 1^{er}.

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, alinéa 1^{er}, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

§ 9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches. ».

CHAPITRE 3. — *Modifications de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie*

Art. 5. L'article 6 de la loi du 30 juillet 1981 tendant à réprimer certains actes inspirés par le racisme ou la xénophobie, inséré par la loi du 10 mai 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans 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.

En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 15 s'applique. ».

Art. 6. À l'article 14 de la même loi, inséré par la loi du 10 mai 2007, les modifications suivantes sont apportées :

1° les paragraphes 1^{er} à 5 sont remplacés par ce qui suit :

« § 1^{er}. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1° et 16°, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;

2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon, op wie de inbreuk betrekking heeft gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij de werkelijk door die persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 23, § 2.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid.

§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen. ».

HOOFDSTUK 3. — *Wijzigingen van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden*

Art. 5. Artikel 6 van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, ingevoegd bij de wet van 10 mei 2007, wordt vervangen als volgt :

« Art. 6. Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 15 van toepassing is. ».

Art. 6. In artikel 14 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 mei 2007, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° de paragrafen 1 tot 5 worden vervangen als volgt :

« § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1° en 16°, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;

– un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;

– un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d'un groupement d'intérêts;

– une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi;

– une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;

– une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;

– une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au paragraphe 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 16, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 16, § 2.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux personnes visées à l'alinéa 1^{er}. »;

2° il est inséré un paragraphe 5/1, rédigé comme suit :

« § 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données. »;

3° dans le texte néerlandais du paragraphe 6, le mot « klacht » est remplacé par le mot « aanvraag ».

– een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;

– een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;

– een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving aan de procureur des Konings;

– een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

– een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;

– een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 3. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding bedoeld in artikel 16, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 16, § 2.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid. »;

2° er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende :

”§ 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke. »;

3° in paragraaf 6 wordt het woord “klacht” vervangen door het woord “aanvraag”.

Art. 7. L'article 15 de la même loi, inséré par la loi du 10 mai 2007, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 15. § 1^{er}. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1^o et 16^o, l'employeur ne peut pas prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d'un groupement d'intérêts;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification faite à l'auditeur du travail;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 4. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, ou, avec l'accord de cette dernière, le Centre ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

Art. 7. Artikel 15 van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 mei 2007, wordt vervangen als volgt :

“Art. 15. § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^o en 16^o, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving gedaan aan de arbeidsauditeur;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt in strijd met paragraaf 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of, mits akkoord van deze persoon, het Centrum of een belangenvereniging verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans l'institution ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée :

1° lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au paragraphe 5, n'est pas réintégrée ou ne peut exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er};

2° lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au paragraphe 5 et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er}.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne concernée par la violation alléguée, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par cette personne. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 16, § 2.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la question de la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux personnes visées à l'alinéa 1^{er}.

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, alinéa 1^{er}, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

§ 9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches. ».

CHAPITRE 4. — Modifications de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Art. 8. L'article 6 de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination, partiellement annulé par l'arrêt de la Cour constitutionnelle n° 64/2009, est remplacé par ce qui suit :

« Art. 6. Sans préjudice de l'alinéa 2, les dispositions de la présente loi ne sont pas applicables en cas de harcèlement dans les relations de travail vis-à-vis des personnes visées dans 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.

En cas de harcèlement dans le cadre des relations de travail, ces personnes peuvent seulement recourir aux dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sauf pour ce qui concerne la protection contre des mesures préjudiciables, pour laquelle l'article 17 s'applique. ».

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de instelling opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen :

1° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1;

2° wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon op wie de inbreuk betrekking heeft, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door die persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 16, § 2.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid.

§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de werkingsverantwoordelijke.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.".

HOOFDSTUK 4. — Wijzigingen van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie

Art. 8. Artikel 6 van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, dat gedeeltelijk vernietigd is bij arrest nr. 64/2009 van het Grondwettelijk Hof, wordt vervangen als volgt :

"Art. 6. Onverminderd het tweede lid, zijn de bepalingen van deze wet niet van toepassing in geval van intimidatie in de arbeidsbetrekkingen ten aanzien van de in artikel 2, § 1, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk bedoelde personen.

Deze personen kunnen zich in geval van intimidatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen enkel beroepen op de bepalingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, behalve wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft, waarvoor artikel 17 van toepassing is.".

Art. 9. À l'article 16 de la même loi, les modifications suivantes sont apportées :

1° les paragraphes 1^{er} à 5 sont remplacés par ce qui suit :

« § 1^{er}. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans un domaine autre que celui des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1° et 17°, aucune mesure préjudiciable ne peut être prise à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'organisation ou de l'institution responsable de la violation alléguée;
- un signalement ou une dénonciation fait ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d'un groupement d'intérêts;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification au procureur du Roi;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 3. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été introduite en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsqu'une personne, dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, prend une mesure préjudiciable à l'encontre de la personne concernée par la violation alléguée, il incombe à la personne qui a pris la mesure préjudiciable de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

Cette charge de la preuve incombe également à celui ou celle contre qui l'action en justice est intentée lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 4. Lorsqu'il a été jugé qu'une mesure préjudiciable a été adoptée en contravention au paragraphe 1^{er}, l'auteur de la mesure doit verser à la personne concernée par la violation alléguée des dommages et intérêts dont le montant correspond, au choix de cette personne, soit à un montant forfaitaire calculé de la même façon que l'indemnisation visée à l'article 18, § 2, soit au dommage que la personne a réellement subi. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 18, § 2.

§ 5. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Art. 9. In artikel 16 van dezelfde wet worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° paragrafen 1 tot 5 worden vervangen als volgt :

§ 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen een ander domein dan dat van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1° en 17°, mag geen nadelige maatregel worden getroffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de organisatie of de instelling verantwoordelijk voor de vermeende inbreuk;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst belast met het toezicht op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;
- een aangifte gedaan bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving aan de procureur des Konings;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 3. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer een persoon, binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de persoon die de nadelige maatregel heeft getroffen.

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van diegene tegen wie de rechtsvordering werd ingesteld wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 4. Wanneer wordt geoordeeld dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1, moet diegene die de maatregel genomen heeft, aan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding betalen die gelijk is aan, naar keuze van die persoon, hetzij een forfaitair bedrag berekend zoals de vergoeding bedoeld in artikel 18, § 2, hetzij de werkelijk door de persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval, moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 18, § 2.

§ 5. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux personnes visées à l'alinéa 1^{er}. »;

2° il est inséré un paragraphe 5/1 rédigé comme suit :

« § 5/1. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement, introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 5, alinéa 1^{er}, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 2 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données. »;

3° dans le texte néerlandais du paragraphe 6, le mot « klacht » est remplacé par le mot « aanvraag ».

Art. 10. L'article 17 de la même loi est remplacé par ce qui suit :

« Art. 17. § 1^{er}. Lorsqu'un signalement est fait ou une plainte ou une action en justice est introduite par la personne concernée par la violation alléguée de la présente loi, survenue dans le domaine des relations de travail et des régimes complémentaires de sécurité sociale tels que définis à l'article 4, 1^o et 17^o, l'employeur ne peut pas prendre une mesure préjudiciable à l'encontre de cette personne pour des motifs liés au signalement, à la plainte ou à l'action en justice, ou à leur contenu.

La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 2. Au sens du présent article, une mesure préjudiciable s'entend notamment de la rupture de la relation de travail, la modification unilatérale des conditions de travail ou la mesure préjudiciable intervenue après la rupture de la relation de travail.

§ 3. Au sens du présent article, il y a lieu d'entendre par signalement, plainte ou action en justice :

- un signalement fait ou une plainte introduite au niveau de l'entreprise ou de l'institution qui occupe la personne;
- un signalement ou une dénonciation fait, ou une plainte introduite auprès des fonctionnaires chargés de la surveillance;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès d'un service chargé de la surveillance des actes et du fonctionnement des autorités administratives ou des instances administratives ou qui intervient afin de régler les litiges de façon extrajudiciaire;
- un signalement fait ou une plainte introduite auprès de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, du Centre ou d'un groupement d'intérêts;
- une déclaration introduite auprès des services de police, une plainte avec constitution de partie civile déposée auprès du juge d'instruction, ou une notification faite à l'auditeur du travail;
- une action en justice introduite par la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée;
- une action en justice introduite par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, le Centre ou un groupement d'intérêts en son nom propre.

§ 4. Afin de bénéficier de la protection visée au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée doit démontrer qu'un signalement a été fait ou qu'une plainte a été introduite ou qu'une action en justice a été intentée en raison d'une violation de la présente loi. Cette preuve peut être apportée par toute voie de droit.

Lorsque l'employeur prend une mesure préjudiciable à l'égard de la personne concernée par la violation alléguée dans les douze mois après avoir eu connaissance du signalement ou de la plainte ou après avoir pu raisonnablement avoir eu connaissance de ces démarches, il incombe à l'employeur de démontrer que la mesure préjudiciable n'est pas liée au signalement ou à la plainte, ou à leur contenu.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid. »;

2° er wordt een paragraaf 5/1 ingevoegd, luidende :

« § 5/1. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 5, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 2 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke. »;

3° in paragraaf 6 wordt het woord "klacht" vervangen door het woord "aanvraag".

Art. 10. Artikel 17 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt :

« Art. 17. § 1. Wanneer een melding wordt gedaan, een klacht wordt ingediend of een rechtsvordering wordt ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk op deze wet betrekking heeft, binnen het domein van de arbeidsbetrekkingen en de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid zoals gedefinieerd in artikel 4, 1^o en 17^o, mag de werkgever geen nadelige maatregel treffen ten aanzien van deze persoon, om redenen die verband houden met de melding, de klacht, of de rechtsvordering, of met de inhoud ervan.

De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 2. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder nadelige maatregel onder meer begrepen: de beëindiging van de arbeidsbetrekking, de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden of de nadelige maatregel getroffen na de beëindiging van de arbeidsbetrekking.

§ 3. Voor de toepassing van dit artikel wordt onder melding, klacht of rechtsvordering begrepen :

- een melding gedaan of een klacht ingediend bij de onderneming of de instelling die de persoon tewerkstelt;
- een melding of een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de met het toezicht belaste ambtenaren;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij een dienst die toeziet op de handelingen en de werking van administratieve overheden of bestuursinstanties of die optreedt met het oog op de buitengerechtelijke geschillenbehandeling;
- een melding gedaan of een klacht ingediend bij het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of bij een belangenvereniging;
- een aangifte gedaan of een klacht ingediend bij de politiediensten, een klacht met burgerlijke partijstelling ingediend bij de onderzoeksrechter, of een kennisgeving gedaan aan de arbeidsauditeur;
- een rechtsvordering ingesteld door de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft;
- een rechtsvordering ingesteld ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging;
- een rechtsvordering ingesteld door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, het Centrum of een belangenvereniging in eigen naam.

§ 4. Om de bescherming bedoeld in paragraaf 1 te genieten moet de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft aantonen dat er een melding werd gedaan of een klacht werd ingediend of een rechtsvordering werd ingesteld omwille van een inbreuk op deze wet. Dit bewijs kan met elk rechtsmiddel geleverd worden.

Wanneer de werkgever binnen de twaalf maanden nadat deze kennis had van de melding of de klacht of nadat deze redelijkerwijs kennis kon hebben van deze acties, een nadelige maatregel treft ten aanzien van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, valt de bewijslast dat de nadelige maatregel geen verband houdt met de melding of de klacht, of met de inhoud ervan, ten laste van de werkgever.

Cette charge de la preuve incombe également à l'employeur lorsque la mesure préjudiciable est intervenue après que l'action en justice ait été intentée et ce, jusqu'à trois mois suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée.

§ 5. Lorsque l'employeur met fin à la relation de travail ou modifie unilatéralement les conditions de travail en contravention au paragraphe 1^{er}, la personne concernée par la violation alléguée, ou, avec l'accord de cette dernière, le Centre ou un groupement d'intérêts peut demander que l'entreprise ou l'institution réintègre la personne concernée par la violation alléguée ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment.

Cette demande de réintégration est introduite par écrit dans les trente jours qui suivent la date de la notification du préavis, de la rupture sans préavis ou de la modification unilatérale des conditions de travail. L'employeur doit prendre position sur cette demande dans le délai de trente jours suivant sa notification.

L'employeur qui réintègre la personne dans l'entreprise ou dans l'institution ou lui laisse exercer sa fonction sous les mêmes conditions que précédemment est tenu de payer la rémunération perdue du fait du licenciement ou de la modification des conditions de travail et de verser les cotisations des employeurs et des travailleurs afférentes à cette rémunération.

Le présent paragraphe ne s'applique pas lorsque la mesure préjudiciable intervient après la cessation de la relation de travail.

§ 6. L'employeur est tenu de payer des dommages et intérêts à la personne concernée par la violation alléguée :

1^o lorsque la personne concernée par la violation alléguée, suite à la demande visée au paragraphe 5, n'est pas réintégrée ou ne peut pas exercer sa fonction dans les mêmes conditions que précédemment et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er};

2^o lorsque la personne concernée par la violation alléguée n'a pas introduit la demande visée au paragraphe 5 et que la mesure préjudiciable a été jugée contraire aux dispositions du paragraphe 1^{er}.

Les dommages et intérêts correspondent, selon le choix de la personne concernée par la violation alléguée, soit à un montant forfaitaire correspondant à la rémunération brute de six mois, soit au préjudice réellement subi par cette personne. Dans ce dernier cas, il appartient à la personne concernée de prouver l'étendue du préjudice qu'elle a subi.

Les dommages et intérêts visés dans le présent paragraphe peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts pour discrimination prévus à l'article 18, § 2.

§ 7. La protection visée dans le présent article est également d'application aux personnes qui interviennent comme témoin ou ont fait un signalement ou introduit une plainte, au bénéfice de la personne concernée par la violation alléguée et aux personnes qui donnent des conseils ou apportent aide ou assistance à cette personne, ainsi qu'à toute personne qui invoque la question de la violation de la présente loi. La protection s'applique également à la personne au bénéfice de laquelle ces actes sont accomplis.

Les dispositions du présent article s'appliquent mutatis mutandis aux personnes visées à l'alinéa 1^{er}.

§ 8. Lorsque la personne concernée par la violation alléguée fait un signalement ou introduit une plainte ou une action en justice ou lorsqu'une personne visée au paragraphe 7, alinéa 1^{er}, accomplit les actes visés dans cet alinéa, elle peut en demander la preuve écrite et datée à l'organisation, au service ou à l'institution visés au paragraphe 3 auprès duquel l'acte est accompli.

Cette preuve écrite transmise par l'organisation, le service ou l'institution visés à l'alinéa 1^{er} contient l'identité de la personne, les démarches réalisées, la date de la démarche et celle de la demande de la preuve. Ces organisations, services et institutions sont responsables du traitement de ces données au sens de la législation en matière de protection des données. La durée de conservation de cette preuve est la durée applicable pour la conservation du dossier individuel déterminée dans la politique du responsable de traitement en matière de protection des données.

§ 9. Les dispositions du présent article sont également d'application aux personnes autres que des employeurs qui occupent des personnes dans le cadre de relations de travail, ou qui leur assignent des tâches. ».

Deze bewijslast valt eveneens ten laste van de werkgever wanneer de nadelige maatregel werd genomen nadat de rechtsvordering werd ingesteld en dit tot drie maanden na de dag waarop de rechterlijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden.

§ 5. Wanneer de werkgever de arbeidsbetrekkingen beëindigt of eenzijdig de arbeidsvoorwaarden wijzigt in strijd met paragraaf 1, kan de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft, of, mits instemming van deze persoon, het Centrum of een belangenvereniging, verzoeken om de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft opnieuw in de onderneming of de instelling op te nemen of deze persoon opnieuw onder dezelfde voorwaarden als voorheen diens functie te laten uitvoeren.

Het re-integratieverzoek wordt schriftelijk gedaan binnen dertig dagen volgend op de datum van de kennisgeving van de opzegging, van de beëindiging zonder opzegging, of van de eenzijdige wijziging van de arbeidsvoorwaarden. De werkgever moet zich binnen dertig dagen volgend op de kennisgeving van het verzoek uitspreken.

De werkgever die de persoon opnieuw in de onderneming of in de instelling opneemt of hem zijn functie onder dezelfde voorwaarden als voorheen laat uitoefenen, moet de wegens beëindiging van de arbeidsbetrekking of wijziging van de arbeidsvoorwaarden gederfde beloning betalen alsmede de werkgevers- en werknemersbijdragen betreffende deze beloning storten.

Deze paragraaf is niet van toepassing wanneer de nadelige maatregel wordt getroffen nadat de arbeidsbetrekking een einde heeft genomen.

§ 6. De werkgever is verplicht de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een schadevergoeding te betalen:

1^o wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft na het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet opnieuw wordt opgenomen of diens functie niet onder dezelfde voorwaarden als voorheen kan uitoefenen en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1;

2^o wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft het in paragraaf 5 bedoelde verzoek niet doet en er geoordeeld werd dat de nadelige maatregel in strijd is met paragraaf 1.

De schadevergoeding is, naar keuze van de persoon op wie de inbreuk betrekking heeft, gelijk aan hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met de bruto beloning voor zes maanden, hetzij aan de werkelijk door die persoon geleden schade. In laatstgenoemd geval moet de betrokkene de omvang van de geleden schade bewijzen.

De schadevergoeding bedoeld in deze paragraaf kan gecumuleerd worden met de schadevergoedingen wegens discriminatie voorzien in artikel 18, § 2.

§ 7. De in dit artikel bedoelde bescherming is eveneens van toepassing op de personen die optreden als getuige of een melding hebben gedaan of een klacht hebben ingediend ten voordele van de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft en op de personen die de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft raad geven, hulp bieden of bijstaan, alsook op de personen die de schending van deze wet opwerpen. De bescherming is eveneens van toepassing op de persoon ten voordele van wie deze handelingen gesteld worden.

De bepalingen van dit artikel zijn mutatis mutandis van toepassing op de personen bedoeld in het eerste lid.

§ 8. Wanneer de persoon op wie de vermeende inbreuk betrekking heeft een melding doet, een klacht indient of een rechtsvordering instelt of wanneer een persoon bedoeld in paragraaf 7, eerste lid, de in dat lid bedoelde handelingen stelt, kan die daarvan een schriftelijk en gedateerd bewijs vragen bij de organisatie, dienst of instelling bedoeld in paragraaf 3 bij wie de handeling gesteld wordt.

Dit schriftelijke bewijs, verstrekt door de organisatie, dienst of instelling bedoeld in het eerste lid, bevat de identiteit van de persoon, de ondernomen acties, de datum van de actie en de datum waarop het bewijs werd gevraagd. Deze organisaties, diensten en instellingen zijn verantwoordelijk voor de verwerking van de gegevens in de zin van de wetgeving inzake de gegevensbescherming. De bewaartermijn van dit bewijs is de termijn die geldt voor het bewaren van het individuele dossier die vastgelegd is in het gegevensbeschermingsbeleid van de verwerkingsverantwoordelijke.

§ 9. De bepalingen van dit artikel zijn eveneens van toepassing op andere personen dan werkgevers die personen in de arbeidsbetrekkingen tewerkstellen of opdrachten bezorgen.".

CHAPITRE 5. — *Modifications de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail*

Art. 11. Dans l'article 2, § 4, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, remplacé par la loi du 11 juin 2002, les mots « des sections 1^{re} et 3 » sont remplacés par les mots « des sous-sections 1^{re} et 3 de la section 2 ».

Art. 12. À l'article 32^{ter} de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par les lois du 10 janvier 2007 et 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 1^{er}, 2°, les mots « Ces conduites peuvent notamment être liées à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité et à l'expression de genre » sont abrogés;

2° dans l'alinéa 1^{er}, le 3° est remplacé par ce qui suit :

« 3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, et qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne, et en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »;

3° un alinéa rédigé comme suit est inséré entre les alinéas 1^{er} et 2 :

« La violence au travail et le harcèlement moral au travail peuvent être liés notamment à l'âge, à l'état civil, à la naissance, à la fortune, à la conviction religieuse ou philosophique, à la conviction politique, à la conviction syndicale, à la langue, à l'état de santé actuel ou futur, à un handicap, à une caractéristique physique ou génétique, à l'origine sociale, à la nationalité, à une prétendue race, à la couleur de peau, à l'ascendance, à l'origine nationale ou ethnique, au sexe, à l'orientation sexuelle, à l'identité de genre, à l'expression de genre, aux caractéristiques sexuelles, à la grossesse, à l'accouchement, à l'allaitement, à la maternité, à l'adoption, à la procréation médicalement assistée, au changement de sexe, à la paternité et à la comaternité. ».

Art. 13. Dans l'article 32^{decies}, § 1^{er}/1, alinéa 1^{er}, de la même loi, inséré par la loi du 28 mars 2014, les mots « le tribunal du travail » sont remplacés par les mots « la juridiction compétente ».

Art. 14. À l'article 32^{tredecies} de la même loi, inséré par la loi du 11 juin 2002 et modifié par les lois des 10 janvier 2007 et 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° le mot « tredecies » est remplacé par le mot « terdecies »;

2° le paragraphe 1^{er} est remplacé par ce qui suit :

« § 1^{er}. L'employeur ne peut pas mettre fin à la relation de travail du travailleur visé au paragraphe 1^{er}/1, ni prendre une mesure préjudiciable après la cessation des relations de travail à l'égard de ce même travailleur pour des motifs liés au dépôt ou au contenu de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte, de l'action en justice ou du témoignage.

En outre, pendant la relation de travail, l'employeur ne peut pas prendre une mesure préjudiciable vis-à-vis de ce même travailleur et pour les mêmes motifs que ceux visés à l'alinéa 1^{er}, sauf s'il s'agit d'une mesure de prévention prise pour éliminer le danger, prévenir ou limiter les dommages, conformément à l'article 32/2, § 4, et pour autant qu'elle présente un caractère proportionnel et raisonnable. »;

3° au paragraphe 1^{er}/1, les modifications suivantes sont apportées :

a) la phrase « Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1^{er} : » est remplacée par la phrase « Bénéficiaire de la protection du paragraphe 1^{er} les travailleurs qui, pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail qui ne sont pas liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32^{ter}, alinéa 2, entreprennent les démarches suivantes : »;

b) au 1°, 2°, c), 3°, c), et 5°, les mots « pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » sont à chaque fois remplacés par les mots « pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail »;

c) au 2°, c), et 3°, c), les mots « de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail » sont abrogés;

HOOFDSTUK 5. — *Wijzigingen van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*

Art. 11. In artikel 2, § 4, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, vervangen bij de wet van 11 juni 2002, worden de woorden "de afdelingen 1 en 3" vervangen door de woorden "de onderafdelingen 1 en 3 van afdeling 2".

Art. 12. In artikel 32^{ter} van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wetten van 10 januari 2007 en 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste lid, 2°, worden de woorden ".Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit en genderexpressie" opgeheven;

2° in het eerste lid, wordt de bepaling onder 3° vervangen als volgt :

"3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.";

3° tussen het eerste en het tweede lid wordt een lid ingevoegd, luidende :

"Geweld op het werk en pesterijen op het werk kunnen inzonderheid verband houden met leeftijd, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, syndicale overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap, sociale afkomst, nationaliteit, zogenaamd ras, huidskleur, afkomst, nationale of etnische afstamming, geslacht, seksuele geaardheid, genderidentiteit, genderexpressie, seksenmerken, zwangerschap, bevalling, geven van borstvoeding, moederschap, adoptie, medisch begeleide voortplanting, geslachtsverandering, vader- en meemoederschap".

Art. 13. In artikel 32^{decies}, § 1/1, eerste lid, van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 28 maart 2014, worden de woorden "de arbeidsrechtbank" vervangen door de woorden "het bevoegde rechtscollege".

Art. 14. In artikel 32^{tredecies} van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 11 juni 2002 en gewijzigd bij de wetten van 10 januari 2007 en 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° het woord "tredecies" wordt vervangen door het woord "terdecies";

2° paragraaf 1 wordt vervangen als volgt :

"§ 1. De werkgever mag noch de arbeidsverhouding van de werknemer bedoeld in paragraaf 1/1 beëindigen, noch een nadelige maatregel treffen ten aanzien van dezelfde werknemer na de beëindiging van de arbeidsverhoudingen, om redenen die verband houden met de indiening of de inhoud van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, de klacht, de rechtsoverdracht of de getuigenverklaring.

Bovendien mag de werkgever tijdens de arbeidsverhouding, ten aanzien van dezelfde werknemer en om dezelfde redenen als deze bedoeld in het eerste lid, geen nadelige maatregel treffen, behalve wanneer het gaat om een preventie maatregel die, overeenkomstig artikel 32/2, § 4, wordt genomen om het gevaar uit te schakelen, de schade te voorkomen of te beperken, en voor zover deze een proportioneel en redelijk karakter heeft.";

3° in paragraaf 1/1, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) de zin "Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1 : " wordt vervangen door de zin "Genieten de bescherming bedoeld in paragraaf 1, de werknemers die, voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die geen verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32^{ter}, tweede lid, de volgende stappen ondernemen : ";

b) in de bepalingen onder 1°, 2°, c), 3°, c), en 5°, worden de woorden "voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk" telkens vervangen door de woorden "voor feiten van geweld of pesterijen op het werk";

c) in de bepalingen onder 2°, c), en 3°, c), worden de woorden "van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk" opgeheven;

4° au paragraphe 2 les modifications suivantes sont apportées :

a) dans l'alinéa 1^{er}, les mots « le dépôt de la demande d'intervention, le dépôt d'une plainte ou la déposition d'un témoignage » sont remplacés par les mots « le moment où l'employeur a eu connaissance ou a pu raisonnablement avoir eu connaissance de l'introduction de la demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral au travail, de la plainte ou du dépôt du témoignage. »;

b) dans l'alinéa 2, les mots « après que le jugement soit coulé en force de chose jugée » sont remplacés par les mots « suivant le jour où la décision judiciaire est passée en force de chose jugée »;

5° le paragraphe 6 est abrogé;

6° l'article est complété par les paragraphes 6, 7 et 8, rédigés comme suit :

« § 6. Les dommages et intérêts visés au paragraphe 4 peuvent être cumulés avec les dommages et intérêts visés à l'article 32^{ter}decies, § 1^{er}/1.

§ 7. La protection visée par le présent article ne s'applique pas en cas d'usage abusif des procédures. Cet abus peut donner lieu au paiement de dommages et intérêts.

§ 8. La protection du présent article ne s'applique pas aux travailleurs qui entreprennent les démarches visées au paragraphe 1^{er}/1 pour des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32^{ter}, alinéa 2, ou de harcèlement sexuel au travail. Ces travailleurs bénéficient de la protection des législations de lutte contre les discriminations. ».

Art. 15. Dans la même loi, il est inséré un article 32^{ter}decies/1, rédigé comme suit :

« Art. 32^{ter}decies/1. Lorsqu'une procédure est entamée sur base d'une demande d'intervention psychosociale formelle pour faits de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail au niveau de l'entreprise ou de l'institution, le conseiller en prévention visé à l'article 32^{sexies}, § 1^{er}, informe l'employeur :

1° dès que la demande est acceptée selon les modalités fixées par le Roi, du fait que le travailleur qui a déposé cette demande bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables;

2° du fait que le travailleur qui intervient comme témoin par le fait qu'il porte, dans le cadre de l'examen de la demande, à la connaissance du conseiller en prévention visé à l'article 32^{sexies}, § 1^{er}, dans un document daté et signé, les faits qu'il a lui-même vus ou entendus et qui portent sur la situation qui fait l'objet de la demande, bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables, pour autant que ce travailleur ait donné son consentement à cette communication.

Le témoin en justice communique lui-même à l'employeur qu'une protection contre les mesures préjudiciables lui est applicable. Il est fait mention dans la convocation et la citation du fait qu'il appartient au travailleur de prévenir son employeur de sa protection.

Dans les autres cas que ceux visés aux alinéas 1^{er} et 2, la personne qui reçoit la plainte dans laquelle le travailleur demande son intervention pour les raisons prévues à l'article 32^{ter}decies, § 1^{er}/1, 2° et 3°, est tenue d'informer le plus rapidement possible l'employeur du fait qu'une plainte a été introduite et que la personne concernée bénéficie dès lors d'une protection contre les mesures préjudiciables.

Lorsqu'un travailleur ou une organisation visée à l'article 32^{duodecies}, alinéa 1^{er}, introduit une action en justice tendant à faire respecter les dispositions de la présente section, il appartient au travailleur de prévenir son employeur du fait qu'il bénéficie d'une protection contre les mesures préjudiciables. ».

Art. 16. À l'article 32^{quinquiesdecies} de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007 et remplacé par la loi du 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans l'alinéa 2, 3°, a), les mots « 32^{tredecies}, § 1^{er}/1, 5° » sont remplacés par les mots « 32^{terdecies}/1, alinéa 1^{er}, 2°, pour autant qu'ils aient donné leur consentement à cette communication »;

2° l'alinéa 2, 3°, est complété par le f) rédigé comme suit :

« f) il informe l'employeur du fait que la demande mentionne des faits de violence ou de harcèlement moral au travail liés ou non à un critère de discrimination tel que visé à l'article 32^{ter}, alinéa 2, ou des faits de harcèlement sexuel au travail; ».

4° in paragraaf 2 worden de volgende wijzigingen aangebracht :

a) in het eerste lid worden de woorden "volgend op het indienen van een verzoek tot interventie, het indienen van een klacht of het afleggen van een getuigenverklaring," vervangen door de woorden "die volgen op het moment waarop de werkgever kennis heeft genomen of redelijkerwijs kennis kon hebben van de indiening van het verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen op het werk, van de klacht of van het afleggen van de getuigenverklaring,";

b) in het tweede lid, worden de woorden "na het in kracht van gewijsde gaan van het vonnis" vervangen door de woorden "na de dag waarop de gerechtelijke beslissing in kracht van gewijsde is getreden";

5° paragraaf 6 wordt opgeheven;

6° het artikel wordt aangevuld met de paragrafen 6, 7 en 8, luidende :

"§ 6. De schadevergoeding bedoeld in paragraaf 4 kan worden gecumuleerd met de schadevergoeding bedoeld in artikel 32^{decies}, § 1/1.

§ 7. De bescherming bedoeld in dit artikel geldt niet in geval van misbruik van de procedures. Dit misbruik kan aanleiding geven tot het betalen van een schadevergoeding.

§ 8. De bescherming van dit artikel is niet van toepassing op de werknemers die de stappen ondernemen bedoeld in paragraaf 1/1 voor feiten van geweld of pesterijen op het werk die verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32^{ter}, tweede lid, of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Deze werknemers genieten de bescherming van de wetgeving betreffende de strijd tegen discriminatie."

Art. 15. In dezelfde wet wordt een artikel 32^{terdecies}/1 ingevoegd, luidende :

"Art. 32^{terdecies}/1. Wanneer een procedure op grond van een verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk wordt aangevat op het niveau van de onderneming of instelling, brengt de preventieadviseur bedoeld in artikel 32^{sexies}, § 1, de werkgever op de hoogte :

1° van zodra het verzoek werd aanvaard overeenkomstig de nadere regels vastgesteld door de Koning, van het feit dat de werknemer die dit verzoek heeft ingediend een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet;

2° van het feit dat de werknemer die optreedt als getuige doordat hij, in het kader van het onderzoek van het verzoek, in een ondertekend en gedateerd document de feiten die hij zelf heeft gezien of gehoord en die betrekking hebben op de toestand die het voorwerp is van het verzoek, ter kennis brengt van de preventieadviseur bedoeld in artikel 32^{sexies}, § 1, een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet, voor zover deze werknemer heeft ingestemd met deze mededeling.

De getuige in rechte deelt zelf aan de werkgever mee dat er een bescherming tegen nadelige maatregelen op hem van toepassing is. In de oproeping en de dagvaarding wordt vermeld dat het aan de werknemer toekomt zijn werkgever op de hoogte te brengen van zijn bescherming.

In de andere gevallen dan deze bedoeld in het eerste en tweede lid, is de persoon die de klacht, waarbij de werknemer zijn tussenkomst verzoekt voor de redenen vermeld in artikel 32^{terdecies}, § 1/1, 2° en 3°, in ontvangst neemt ertoe gehouden zo snel mogelijk de werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat een klacht werd ingediend en dat de betrokken persoon derhalve een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet.

Wanneer een werknemer of een organisatie bedoeld in artikel 32^{duodecies}, eerste lid, een rechtsvordering instelt met het oog op het doen naleven van de bepalingen van deze afdeling, komt het aan de werknemer toe om zijn werkgever op de hoogte te brengen van het feit dat hij een bescherming tegen nadelige maatregelen geniet."

Art. 16. In artikel 32^{quinquiesdecies} van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007 en vervangen bij de wet van 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het tweede lid, 3°, a), worden de woorden "32^{tredecies}, § 1/1, 5°" vervangen door de woorden "32^{terdecies}/1, eerste lid, 2°, voor zover zij hebben ingestemd met deze mededeling";

2° het tweede lid, 3°, wordt aangevuld met de bepaling onder f), luidende :

"f) hij informeert de werkgever over het feit dat het verzoek melding maakt van feiten van geweld of pesterijen op het werk die al dan niet verband houden met een discriminatiegrond zoals bedoeld in artikel 32^{ter}, tweede lid, of van feiten van ongewenst seksueel gedrag op het werk;".

Art. 17. À l'article 32*octiesdecies* de la même loi, inséré par la loi du 10 janvier 2007 et modifié par la loi du 28 février 2014, les modifications suivantes sont apportées :

1° dans les alinéas 1^{er}, 2 et 3, les mots « , sous simple lettre, » sont chaque fois abrogés;

2° dans l'alinéa 3, les mots « section administration » sont remplacés par les mots « section du contentieux administratif ».

CHAPITRE 6. — *Disposition finale*

Art. 18. La présente loi entre en vigueur le premier jour du mois qui suit l'expiration d'un délai de dix jours prenant cours le jour après sa publication au *Moniteur belge*.

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le *Moniteur belge*.

Donné à Bruxelles, le 7 avril 2023.

PHILIPPE

Par le Roi :

Le Ministre du Travail,

P.-Y. DERMAGNE

Le Ministre de la Mobilité,

G. GILKINET

La Secrétaire d'État à l'Égalité des genres,
à l'Égalité des chances et à la Diversité,

S. SCHLITZ

Scellé du sceau de l'État :

Le Ministre de la Justice,

V. VAN QUICKENBORNE

—
Note

(1) Chambre des représentants (www.lachambre.be) :

Documents :

Doc 55 3021/ (2022/2023) :

001 : Projet de loi.

002 : Rapport de la première lecture.

003 : Articles adoptés en première lecture.

004 : Amendements.

005 : Rapport de la deuxième lecture.

006 : Texte adopté en deuxième lecture.

007 : Texte adopté par la séance plénière et soumis à la sanction royale.

Compte rendu intégral : 16/02/2023

Art. 17. In artikel 32*octiesdecies* van dezelfde wet, ingevoegd bij de wet van 10 januari 2007 en gewijzigd bij de wet van 28 februari 2014, worden de volgende wijzigingen aangebracht :

1° in het eerste, tweede en derde lid worden de woorden „, bij gewone brief,“ telkens opgeheven;

2° in het derde lid worden de woorden “afdeling administratie” vervangen door de woorden “afdeling bestuursrechtspraak”.

HOOFDSTUK 6. — *Slotbepaling*

Art. 18. Deze wet treedt in werking op de eerste dag van de maand na afloop van een termijn van tien dagen te rekenen van de dag volgend op de bekendmaking ervan in het *Belgisch Staatsblad*.

Kondigen deze wet af, bevelen dat zij met 's Lands zegel zal worden bekleed en door het *Belgisch Staatsblad* zal worden bekendgemaakt.

Gegeven te Brussel, 7 april 2023.

FILIP

Van Koningswege :

De Minister van Werk,

P.-Y. DERMAGNE

De Minister van Mobiliteit,

G. GILKINET

De staatssecretaris voor Gendergelijkheid,
Gelijke Kansen en Diversiteit,

S. SCHLITZ

Met 's Lands zegel gezegeld:

De Minister van Justitie,

V. VAN QUICKENBORNE

—
Nota

(1) Kamer van volksvertegenwoordigers (www.dekamer.be) :

Stukken:

Doc 55 3021/ (2022/2023) :

001 : Wetsontwerp.

002 : Verslag van de eerste lezing.

003 : Artikelen aangenomen in eerste lezing.

004 : Amendementen.

005 : Verslag van de tweede lezing.

006 : Tekst aangenomen in tweede lezing.

007 : Tekst aangenomen door de plenaire vergadering en aan de Koning ter bekrachtiging voorgelegd.

Integraal verslag: 16/02/2023