

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2013-2014

18 FÉVRIER 2014

Projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires

RAPPORT

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DES AFFAIRES SOCIALES
PAR
MME WINCKEL

I. INTRODUCTION

Le projet de loi qui fait l'objet du présent rapport relève de la procédure bicamérale obligatoire et a été initialement déposé par le gouvernement à la Chambre des représentants (doc. Chambre, n° 53-3102/1), conjointement avec le projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2013-2014

18 FEBRUARI 2014

Wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft

VERSLAG

NAMENS DE COMMISSIE VOOR
DE SOCIALE AANGELEGENHEDEN
UITGEBRACHT DOOR
MEVROUW WINCKEL

I. INLEIDING

Dit verplicht bicameraal wetsontwerp werd in de Kamer van volksvertegenwoordigers oorspronkelijk ingediend als een wetsontwerp van de regering (stuk Kamer, nr. 53-3102/1), samen met het optioneel bicamérale wetsontwerp tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de

Composition de la commission :/ Samenstelling van de commissie :

Présidente / Voorzitster : Elke Sleurs.

Membres / Leden :

N-VA	Louis Ide, Lies Jans, Elke Sleurs, Veerle Stassijns.
PS	Paul Magnette, Fatiha Saïdi, Fabienne Winckel.
MR	Jacques Brotchi, Dominique Tilmans.
CD&V	Dirk Claes, Cindy Franssen.
sp.a	Leona Detiège, Dalila Douifi.
Open Vld	Nele Lijnen.
Vlaams Belang	Yves Buysse.
Écolo	Cécile Thibaut.
cdH	André du Bus de Warnaffe.

Suppléants / Plaatsvervangers :

Frank Boogaerts, Patrick De Groote, Inge Faes, Helga Stevens, Karl Vanlouwe.
Hassan Bousetta, Ahmed Laaouej, Philippe Mahoux, Olga Zrihen.
François Bellot, Christine Defraigne, Gérard Deprez.
Wouter Beke, Sabine de Bethune, Els Van Hoof.
Bert Anciaux, Fatma Pehlivan, Fauzaya Talhaoui.
Jean-Jacques De Gucht, Guido De Padt.
Bart Laeremans, Anke Van dermeersch.
Marcel Cheron, Zakia Khattabi.
Francis Delpérée, Bertin Mampaka Mankamba.

Voir :

Documents du Sénat :

5-2468 - 2013/2014 :

N° 1 : Projet transmis par la Chambre des représentants.

Zie :

Stukken van de Senaat :

5-2468 - 2013/2014 :

Nr. 1 : Ontwerp overgezonden door de Kamer van volksvertegenwoordigers.

lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (doc. Chambre, n° 53-3101/1), qui relève de la procédure bicamérale facultative.

Le projet de loi bicaméral facultatif complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail a été adopté le 30 janvier 2014 par la Chambre des représentants par 108 voix et 25 abstentions. Il a été transmis au Sénat le 31 janvier 2014. Il n'a pas été évoqué par le Sénat (doc. Sénat, n° 5-2467/1).

Le projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires, qui relève de la procédure bicamérale obligatoire, a été adopté le 30 janvier 2014 par la Chambre des représentants par 108 voix et 26 abstentions. Il a été transmis au Sénat le 31 janvier 2014.

La commission a examiné le projet de loi relevant de la procédure bicamérale obligatoire (doc. Sénat, n° 5-2468/1) au cours de sa réunion du 18 février 2014 en présence de Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi.

II. EXPOSÉ INTRODUCTIF

Mme Monica De Coninck, ministre de l'Emploi, déclare que le projet à l'examen doit être lu conjointement avec le projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail (doc. Sénat, n° 5-2467/1), qui relève de la procédure bicamérale facultative.

La législation relative à la charge psychosociale, la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail a fêté son onzième anniversaire l'année dernière. Cette législation a été évaluée en profondeur par la commission des Affaires sociales de la Chambre des représentants et le service public fédéral (SPF) Emploi, Travail et Concertation Sociale. Ensuite, le Conseil national du travail a aussi, à la demande du Parlement, pris le temps pour faire son évaluation.

À ce sujet, un premier projet d'adaptation de la législation a été élaboré, lequel a été approuvé lors d'une première lecture au sein du Conseil des ministres

werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (stuk Kamer, nr. 53-3101/1).

Het optioneel bicamerale wetsontwerp tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk werd op 30 januari 2014 aangenomen door de Kamer van volksvertegenwoordigers met 108 stemmen bij 25 onthoudingen en op 31 januari 2014 overgezonden aan de Senaat. Het werd door de Senaat niet geëvoceerd (stuk Senaat, nr. 5-2467/1).

Het verplicht bicamerale wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft werd op 30 januari 2014 aangenomen door de Kamer van volksvertegenwoordigers met 108 stemmen bij 26 onthoudingen en op 31 januari 2014 overgezonden aan de Senaat.

De commissie heeft het verplicht bicamerale wetsontwerp (stuk Senaat, nr. 5-2468/1) besproken tijdens haar vergadering van 18 februari 2014 in aanwezigheid van mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk.

II. INLEIDENDE UITEENZETTING

Mevrouw Monica De Coninck, minister van Werk, verklaart dat voorliggend ontwerp moet worden samen gelezen met het optioneel bicamerale wetsontwerp tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van het werk wat de preventie van de psychosociale risico's op het werk betreft, inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (stuk Senaat, nr. 5-2467/1).

De wetgeving inzake de preventie van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, bestond vorig jaar elf jaar. Deze wetgeving werd grondig geëvalueerd door de commissie voor de Sociale Zaken van de Kamer van volksvertegenwoordigers en de federale overheidsdienst (FOD) Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Op vraag van het Parlement heeft ook de Nationale Arbeidsraad zich vervolgens met de evaluatie van die wetgeving beziggehouden.

In dat verband is een bijsturing van de wetgeving voorgesteld, die na een eerste lezing door de Ministerraad is goedgekeurd en naar de Nationale Arbeids-

et transmis au CNT pour avis. Sur la base de cet avis, des adaptations supplémentaires ont été apportées au projet initial.

Ce projet adapté a été approuvé en deuxième lecture au Conseil des ministres, a été ensuite transmis pour avis au Conseil d'État, ce qui a encore donné lieu à quelques adaptations. Le résultat a été transmis en octobre au Parlement. La Chambre des représentants a récemment approuvé les textes.

Même si le Sénat n'examine qu'une partie de la législation proposée, la ministre tient à présenter l'ensemble des modifications prévues. En voici les principales lignes de force :

1. la législation est étendue à des risques autres que le harcèlement et la violence. Le *burnout*, par exemple, et les problèmes de santé liés au stress entreront aussi, désormais, dans le champ d'application de cette législation;

2. l'analyse des risques bénéficiera d'une plus grande attention;

3. les problèmes que le conseiller en prévention doit traiter et ceux qui ne relèvent pas de ses attributions sont précisés explicitement, de manière qu'il puisse se concentrer sur les problèmes les plus sérieux;

4. il faut éviter tout phénomène d'individualisation des problèmes collectifs;

5. l'approche sera davantage orientée vers les solutions et une intervention rapide sera privilégiée;

6. la personne de confiance aura un rôle bien défini qui se limitera à des interventions formelles, ce qui facilitera la conciliation;

7. le principe des mesures conservatoires est instauré et son application devra être contrôlée par le conseiller en prévention. Si l'auteur est un supérieur hiérarchique, l'inspection devra être avertie en cas de non-respect des mesures;

8. la protection des victimes contre le licenciement est encadrée de manière plus stricte, ce qui permet dans le même temps de prévenir les abus;

9. les flux d'informations entre l'ensemble des intéressés et des instances concernées sont clairement réglementés, ce qui permettra de garantir un meilleur respect de la vie privée et de faire en sorte que les données soient utilisées de manière appropriée;

10. le dixième point concerne les dispositions examinées par le Sénat, qui concernent l'amende forfaitaire et les procédures judiciaires.

Ce projet de loi, discuté au Sénat, contient les dispositions relatives aux procédures judiciaires por-

raad is doorgestuurd voor een advies. Op basis van dit advies is het oorspronkelijke ontwerp nogmaals aangepast.

Het verbeterde ontwerp is na een tweede lezing aangenomen door de Ministerraad en vervolgens voor advies doorgestuurd naar de Raad van State, wat nogmaals tot een paar aanpassingen heeft geleid. In oktober is het resultaat dan overgezonden naar het parlement. De Kamer van volksvertegenwoordigers heeft de teksten onlangs goedgekeurd.

Alhoewel de Senaat slechts een onderdeel van de wetgeving bespreekt, schetst de minister het geheel van de wijzigingen. Samengevat, zijn de voornaamste kenmerken :

1. De uitbreiding van de wet naar andere risico's dan pesten en geweld. Ook bijvoorbeeld *burnout* en gezondheidsproblemen door stress vallen nu onder de scope van deze wetgeving;

2. Meer nadruk op risicoanalyse;

3. Een definitie van welke problemen door de preventieadviseur wel en niet moeten behandeld worden, waardoor alle energie kan gaan naar ernstige problemen;

4. Het vermijden dat collectieve problemen geïndividualiseerd worden;

5. Meer oplossingsgerichte aanpak met nadruk op snelle interventie;

6. Afbakening van de rol van de vertrouwenspersoon die beperkt wordt tot informele interventies, hetgeen makkelijker tot verzoening zal leiden;

7. Het principe van bewarende maatregelen wordt ingevoerd en moet gecontroleerd worden door de preventieadviseur. Indien er een hiërarchische meerdere de dader is moet bij niet naleving van de maatregelen de inspectie verwittigd worden;

8. De bescherming tegen ontslag van slachtoffers wordt strakker geregeld zodat tegelijk misbruiken kunnen voorkomen worden;

9. De informatiestromen tussen alle betrokkenen en betrokken instanties wordt duidelijk geregeld hetgeen de privacy en het uitsluitend geëigende gebruik van de gegevens ten goede komt;

10. Het tiende puntje is het voorwerp van het onderdeel dat de Senaat bespreekt en betreft de forfaitaire boete en de juridische procedures.

Dit in de Senaat ter bespreking voorliggende wetsontwerp bevat de bepalingen met betrekking tot

tant sur les dispositions de la loi sur le bien-être modifiées par le projet de loi complétant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail quant à la prévention des risques psychosociaux au travail dont, notamment, la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ces dispositions ont du faire l'objet d'un projet de loi distinct vu les articles 77 et 78 de la Constitution mais ces deux projets doivent être considérés dans leur ensemble.

Ces modifications s'inscrivent dans la continuité de l'évaluation de la législation menées par le SPF et par le Parlement lui-même qui a émis des recommandations le 20 juillet 2011.

Parmi ces recommandations figurent :

— le fait de prévoir un dédommagement forfaitaire pour la victime en réparation des faits de violence et de harcèlement au travail (recommandation I.f.4);

— l'analyse de l'opportunité de modifier les procédures judiciaires (recommandation IV 2).

La ministre commence par exposer sa vision des choses en ce qui concerne le forfait. Pourquoi un forfait? Le but est d'éviter toute discrimination, en termes de droits, entre les personnes qui peuvent invoquer la législation antidiscrimination et les personnes qui invoquent la législation relative aux risques psychosociaux qui fait partie intégrante de la loi sur le bien-être et qui concerne uniquement le lieu de travail.

La législation antidiscrimination prévoit en effet la possibilité de demander une indemnisation forfaitaire.

Si l'on ne prévoyait pas cette possibilité pour les victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail qui pourraient avoir un lien avec des motifs de discrimination énumérés dans la législation antidiscrimination, il y aurait alors une inégalité de traitement. Ainsi que le Parlement l'a suggéré, on a donc intégré, dans la loi sur le bien-être, la possibilité pour les victimes d'obtenir en justice une indemnisation forfaitaire. La ministre indique qu'elle ne s'est pas contentée de reprendre le principe, mais qu'elle a aussi étendu celui-ci à toutes les victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel. Cela lui paraissait relever de la logique même.

En ce qui concerne le forfait proprement dit, la ministre tient à apporter un certain nombre de précisions.

La recommandation du Parlement prévoyait une indemnisation d'un montant équivalant à six mois de

de gerechtelijke procedures die te maken hebben met de wet betreffende het welzijn, gewijzigd bij het wetsontwerp tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de preventie van psychosociale risico's op het werk, betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Deze bepalingen moesten in een apart wetsontwerp worden opgenomen, aangezien er rekening moest worden gehouden met de artikelen 77 en 78 van de Grondwet. De twee ontwerpen moeten echter als een geheel worden beschouwd.

Deze wijzigingen liggen in de lijn van de continuïteit van de wetsevaluatie uitgevoerd door de FOD en door het Parlement zelf, dat aanbevelingen heeft gedaan op 20 juli 2011.

De aanbevelingen hebben onder andere betrekking op :

— het feit dat er wordt voorzien in een forfaitaire schadevergoeding tot herstel van de materiële en morele schade (aanbeveling I.f.4);

— de analyse van de noodzaak om de gerechtelijke procedures te wijzigen (aanbeveling IV 2).

Vooreerst licht de minister haar visie toe wat het forfait betreft. Waarom een forfait? Dat is opdat er geen discriminatie zou zijn tussen de rechten van mensen die zich kunnen beroepen op de antidiscriminatiewetgeving, en deze die zich beroepen op de wetgeving inzake psychosociale risico's als onderdeel van de welzijnswet, die enkel op de werkvloer betrekking heeft.

In de antidiscriminatiewetgeving is met name de mogelijkheid van een forfaitaire schadevergoeding voorzien.

Indien men dat niet zou voorzien voor slachtoffers van pesterijen of geweld op het werk die eventueel te maken hebben met discriminatiegronden die in de antidiscriminatiewetgeving worden opgesomd, dan zou er sprake zijn van ongelijke behandeling. Dus werd — zoals gesuggereerd door het Parlement — de mogelijkheid om via de rechter een forfaitaire schadevergoeding te bekomen overgenomen in de welzijnswet. De minister heeft het principe niet enkel overgenomen, maar het meteen uitgebreid tot alle slachtoffers van pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag. Dat leek de logica zelve.

Wat de inhoud van het forfait betreft verklaart de minister het volgende.

De aanbeveling van het Parlement voorzag in een vergoeding van zes maanden brutoloon, net als in de

rémunération brute, comme c'est le cas dans la législation antidiscrimination. Mais cette disposition n'était pas directement transposable dans la loi sur le bien-être et ce, pour plusieurs raisons. L'une d'elles est le fait que l'auteur peut être aussi bien un travailleur que l'employeur lui-même ou encore une tierce personne.

C'est pourquoi on a opté pour le régime suivant :

1. une indemnisation dont le montant équivaut à trois mois de rémunération, sauf dans trois cas où le montant peut représenter six mois de rémunération brute :

— si les faits sont liés à des motifs de discrimination prévus dans la législation antidiscrimination (c'est logique);

— si la victime se trouve dans une relation hiérarchique de subordination par rapport à l'auteur (on a alors moins de possibilités pour se défendre contre les faits);

— et si les faits sont considérés comme très sérieux par la justice;

2. le système du forfait ne s'applique pas lorsque la victime est un tiers qui est harcelé par un travailleur dans le cadre de la vie privée;

3. un plafond de revenus est fixé pour le calcul de l'indemnisation, comme c'est d'ailleurs le cas lorsqu'il s'agit de victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles. L'objectif est d'éviter de trop grandes disparités en fonction du salaire de la victime (imaginons que la victime soit un directeur de Belgacom et l'auteur un simple employé de cette même entreprise).

En ce qui concerne le but visé par le forfait, la ministre précise ce qui suit :

— il doit être suffisamment dissuasif;

— il doit faciliter l'administration de la charge de la preuve relative au préjudice, lorsque les faits sont établis. Si aucun forfait n'était prévu, la victime devrait prouver de manière très circonstanciée le préjudice subi et démontrer l'existence d'un lien de cause à effet entre les faits et le préjudice.

En ce qui concerne les procédures judiciaires, plusieurs adaptations sont prévues.

antidiscriminatiewetgeving. Dat systeem was echter niet direct overzetbaar in de welzijnswet om een aantal redenen. Één van de redenen is dat de dader zowel een werknemer als een derde als de werkgever kan zijn.

Daarom werd voor de volgende regeling geopteerd.

1. een schadevergoeding van drie maanden loon, met drie uitzonderingen waarin de schadevergoeding zes maanden loon kan bedragen;

— indien de feiten te maken hebben met discriminatiegronden die voorzien zijn in de antidiscriminatiewetgeving (dit is logisch);

— indien het slachtoffer een hiërarchisch ondergeschikte is van de dader (dan heeft men minder kans om zich tegen de feiten te verweren);

— en indien de feiten door de rechter als zeer ernstig worden bestempeld.

2. de forfaitaire regeling wordt niet toegepast wanneer het slachtoffer een derde is die door een werknemer in de privésfeer wordt belaagd;

3. Er wordt een loonplafond voorzien voor de berekening van de schadevergoeding, zoals dat ook bestaat bij slachtoffers van arbeidsongevallen en beroepsziekten. Dit is gedaan om te grote dispariteiten te vermijden naargelang het loon van het slachtoffer. (stel dat het slachtoffer een directeur van Belgacom is en de dader een gewone werknemer van Belgacom ...)

Wat het beoogde objectief betreft van het forfait, meent de minister :

— het moet voldoende ontradend zijn;

— het moet de bewijslast van de schade vergemakkelijken wanneer de feiten bewezen zijn. Indien er geen forfait zou voorzien zijn, dan moet het slachtoffer zijn schade in detail bewijzen en het oorzakelijke verband aantonen tussen de feiten en de schade.

Wat de gerechtelijke procedures betreft, zijn er enkele aanpassingen voorzien.

Les plus importants à souligner sont :

1. la clarification de la procédure portant sur l'injonction faite à l'employeur de prendre des mesures. Celle-ci est désormais identique à la procédure relative à l'action en cessation vis-à-vis de l'auteur puisqu'étant complémentaires elles sont en pratique souvent introduites en même temps;

2. la précision que les actions particulières (action en cessation, action d'injonction de mesures vis-à-vis de l'employeur, dommages et intérêts forfaitaires) et les particularités en matière de la charge de la preuve ne visent que les actions portant sur les faits de violence et de harcèlement (et non aux actions que pourraient donner lieu les autres risques psychosociaux au travail);

3. la compétence des tribunaux du travail sera étendue à l'ensemble des risques psychosociaux au travail et pas uniquement aux actions découlant des problématiques de violence et de harcèlement au travail.

Par ailleurs, le projet de loi prévoit également la possibilité d'une médiation au sens visé dans le Code judiciaire. Il faudrait y recourir plus souvent. La médiation constitue une solution intermédiaire entre, d'une part, la procédure interne dans le cadre de laquelle le conseiller en prévention compétent en matière psychosociale intervient sur demande d'intervention formelle et, d'autre part, la procédure judiciaire. La médiation par des tiers impartiaux permet de résoudre un problème en laissant, au niveau des rapports interpersonnels entre l'auteur et la victime, moins de séquelles qu'une procédure judiciaire. Dans une procédure judiciaire, il y a toujours un perdant, dépité la plupart du temps.

Certains avis du Parlement ou des partenaires sociaux n'ont pas été suivis. Les raisons en sont détaillées dans l'exposé des motifs. Par ailleurs, tous les avis des partenaires sociaux ne rejoignent pas nécessairement les préoccupations du Parlement. Le gouvernement a dû faire des choix. Les raisons qui ont motivé certains choix sont aussi précisées en détail dans l'exposé des motifs. En tout cas, la ministre peut assurer à tous que chaque phrase figurant dans le projet à l'examen a été mûrement réfléchie, discutée, reconsidérée et rediscutée avec les partenaires sociaux au sein du Conseil national du travail (CNT). Ces derniers ont finalement pu se retrouver dans les choix faits par le gouvernement. La ministre tient d'ailleurs à les remercier pour ces échanges particulièrement constructifs. Elle espère dès lors que le Sénat approuvera le projet de loi à l'examen.

Daarbij zijn de belangrijkste :

1. de verduidelijking van de procedure betreffende het opleggen van een verplichting aan de werkgever om maatregelen te nemen. Deze is voortaan identiek aan de procedure betreffende de vordering tot staking ten aanzien van de dader. Aangezien de procedures complementair zijn, worden ze in de praktijk immers vaak gelijktijdig opgestart;

2. de verduidelijking dat de bijzondere vorderingen (vordering tot staking, vordering tot het opleggen van maatregelen aan de werkgever, forfaitaire schadevergoeding) en de bijzonderheden aangaande de bewijslast enkel de procedures betreffen inzake geweld en pesterijen (en niet de procedures die betrekking hebben op andere psychosociale risico's op het werk);

3. de bevoegdheid van de arbeidsrechtbanken wordt uitgebreid naar alle psychosociale risico's op het werk en betreft niet alleen meer de vorderingen die voortvloeien uit geweld en pesterijen op het werk.

Daarnaast voorziet het wetsontwerp ook de mogelijkheid van een bemiddeling in de zin zoals bedoeld in het Gerechtelijk Wetboek. Daar zou meer gebruik van moeten gemaakt worden. Het houdt het midden tussen aan de ene kant de interne procedure waarbij de preventieadviseur bevoegd inzake psychosociale materies tussenkomt na een vraag voor formele interventie, en aan de andere kant de gerechtelijke procedure. De bemiddeling door onpartijdige derden biedt ene kans om een problemen op te lossen dat minder littekens nalaat voor de interpersoonlijke verhoudingen tussen dader en slachtoffer dan een gerechtelijke procedure. Bij een gerechtelijke procedure is er altijd een veelal verongelijkte verliezer.

Sommige adviezen van Parlement of sociale partners werden niet gevolgd. De redenen daarvoor zijn uitvoerig aangegeven in de memorie van toelichting. Ook waren niet alle adviezen van de sociale partners eensluidend met de bekommernissen van het Parlement. De regering heeft daar keuzes gemaakt. Ook de redenen waarom bepaalde keuzes werden gemaakt vindt men uitvoerig beschreven in de memorie van toelichting. In elk geval kan de minister eenieder verzekeren dat elke zin in dit wetsontwerp zeer grondig werd overwogen, besproken, heroverwogen en her-besproken met de sociale partners in de schoot van de NAR. Zij konden zich uiteindelijk goed vinden in de keuzes die de regering gemaakt heeft. De minister wenst hen trouwens te danken voor de zeer constructieve wijze waarop dit is gebeurd. Zij hoopt dan ook dat de Senaat voorliggend wetsontwerp goedkeurt.

III. DISCUSSION

A. Questions et observations des membres

M. du Bus de Warnaffe souligne l'importance du projet de loi à l'examen. Il rappelle que l'intention initiale était de lutter contre le stress au travail et que l'objet du texte a ensuite été étendu à la charge psychosociale. Il est à présent question de lutte contre les risques psychosociaux. Ce sont entre autres les comités de prévention et de bien-être au travail et les autres acteurs de la prévention en entreprise qui ont attiré l'attention sur cette réalité.

L'intervenant votera donc le projet de loi à l'examen, mais il souhaite néanmoins obtenir quelques précisions.

Il souhaite tout d'abord savoir comment la ministre a pris en considération l'aggravation de la situation en ce qui concerne la charge psychosociale. Des études et des chiffres récents montrent en effet que les effets du stress au travail pour la société sont de plus en plus marqués. Citons à cet égard les maladies, les symptômes comme le *burn-out*, l'absentéisme au travail et ainsi de suite. C'est paradoxal étant donné que notre pays applique depuis 2000 la directive européenne en la matière, que l'ensemble des acteurs du monde des entreprises qualifient de très performante.

Il demande par ailleurs si les entreprises ont recours à des « meilleures pratiques » en la matière. Il renvoie à la convention collective de travail n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionné par le travail, qui a été rendue obligatoire et qui oblige les entreprises à élaborer un plan pluriannuel de prévention de la charge psychosociale au travail. Cette convention collective de travail a d'ailleurs été étendue par la suite au secteur public. Existe-t-il un recueil de « meilleures pratiques » ? Il s'agit d'une compétence qui relève du service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS). Constate-t-on une évolution et, si oui, dans quelle direction ? La recherche se penche-t-elle sur la question ?

Enfin, l'intervenant se félicite de l'existence du projet de loi à l'examen parce qu'il privilégie la recherche de solutions non conflictuelles en encourageant des interventions tant formelles qu'informelles et qu'il donne aux victimes l'occasion de choisir entre une indemnité forfaitaire au titre de réparation et une indemnité basée sur le préjudice réellement subi. Cela leur facilite les choses car il s'est avéré qu'il était trop souvent difficile pour eux de calculer le préjudice réel.

III. BESPREKING

A. Vragen en opmerkingen van de leden.

De heer du Bus de Warnaffe wijst op het belang van voorliggend wetsontwerp. Hij herinnert eraan dat men aanvankelijk de stress op het werk wenste te bestrijden en dat dit vervolgens werd uitgebreid naar de psychosociale belasting. Nu is er sprake van de bestrijding van psychosociale risico's. Het zijn, onder meer, de comités voor preventie en welzijn op het werk en de andere actoren inzake preventie in de bedrijven, die op deze realiteit hebben gewezen.

Spreker zal voorliggend wetsontwerp dan ook goedkeuren maar wenst niettemin enkele preciseringen te bekomen.

Vooreerst wenst hij te vernemen hoe de minister de verslechtering van de situatie inzake psychosociale belasting in aanmerking heeft genomen. Uit recente studies en cijfers blijkt immers dat de samenleving steeds grotere gevolgen ondervindt van stress op het werk. Men denke in dit verband aan ziektes, symptomen als *burn-out*, absentisme op het werk en dergelijke meer. Dit is paradoxaal vermits men in ons land sedert 2000 de Europese richtlijn ter zake toepast die als zeer performant voor alle actoren in de ondernemingswereld wordt beschouwd.

Verder informeert hij of er werk wordt gemaakt van « *best practices* » in de ondernemingen over deze aangelegenheid. Hij verwijst naar de algemeen verbindend verklaarde collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 72 van 30 maart 1999 betreffende het beleid ter voorkoming van stress door het werk, die de ondernemingen verplicht om een meerjarenplan uit te werken inzake de preventie van psychosociale belasting op het werk. Deze collectieve arbeidsovereenkomst werd overigens later uitgebreid naar de openbare sector. Bestaat er een verzameling van « *best practices* » ? Het gaat om een bevoegdheid van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (FOD WASO). Is er een evolutie waar te nemen en, zo ja, in welke richting ? Wordt hier verder onderzoek naar verricht ?

Ten slotte juicht spreker voorliggend wetsontwerp toe vermits het, enerzijds, het zoeken naar niet-conflictuele oplossingen aanmoedigt door zowel formele als informele tussenkomsten aan te moedigen en, anderzijds, de slachtoffers de gelegenheid te bieden te kiezen tussen een forfaitaire schadevergoeding en een vergoeding die gebaseerd is op de werkelijk geleden schade. Op deze manier wordt de drempel voor hen verlaagd vermits het voor hen tot nog toe vaak te moeilijk bleek om de werkelijke schade te berekenen.

B. Réponses de la ministre

Mme De Coninck, ministre de l'Emploi, souligne que le monde du travail a profondément changé. On accorde aujourd'hui une attention beaucoup plus grande que par le passé à la problématique du stress et du harcèlement moral ou sexuel au travail, et à l'influence de ces phénomènes sur les conditions psychosociales de travail. À l'avenir, on devra de plus en plus étudier les risques psychosociaux au travail. C'est pourquoi on a explicitement choisi d'élaborer un concept global et d'y intégrer les risques psychosociaux. Ceux-ci incluent notamment le stress, mais aussi le phénomène du *burn-out*, par exemple. La ministre se réfère à la campagne qu'elle a récemment menée à ce sujet et qui a suscité énormément de réactions.

Il est dès lors demandé aux employeurs d'investir dans la prévention. Le nombre élevé de travailleurs souffrant du stress ou d'un *burn-out* indique en effet que l'organisation du travail est déficiente à certains égards. C'est pourquoi les employeurs doivent élaborer un plan de prévention. Un employeur percevra l'avantage d'un tel plan s'il est amené à constater l'existence d'un problème psychosocial, par exemple un problème de harcèlement moral, chez l'un de ses travailleurs et qu'il peut prouver qu'il a investi dans la prévention.

Le SPF ETCS a effectivement pris une initiative visant à regrouper au maximum les bonnes pratiques. L'objectif poursuivi en l'occurrence est de mettre au point une campagne d'information destinée aux entreprises afin que celles-ci puissent s'enrichir mutuellement de leurs expériences respectives. Ces « bonnes pratiques » doivent être principalement axées sur la détection des risques psychosociaux chez les travailleurs. Ces derniers sont encore trop souvent présentés comme étant capables de se débrouiller tout seuls.

En ce qui concerne l'indemnisation forfaitaire, la ministre souligne que celle-ci est considérée comme un instrument utile non seulement par les travailleurs, mais aussi par les employeurs, à qui il est également souvent difficile de déterminer le préjudice exact et le montant de l'indemnisation y afférente. L'intervenante espère que cela permettra effectivement de remédier aussi aux problèmes rencontrés au sein des entreprises sans en arriver au licenciement de l'intéressé.

L'objectif du projet de loi à l'examen et des arrêtés qui seront pris en exécution de celui-ci est d'abord la problématique de manière beaucoup plus large et de ne plus se limiter à la question de savoir si l'on est oui ou non en présence d'un cas de harcèlement. C'est pour cette raison qu'est utilisée la notion de « risques psychosociaux », qui est clairement définie et qui couvre l'ensemble des problèmes susceptibles d'affecter la santé des travailleurs. De ce fait, les procédures

B. Antwoorden van de minister

Mevrouw De Coninck, minister van Werk, geeft aan dat de wereld van het werk grondig gewijzigd is. Vandaag gaat veel meer aandacht uit naar de problematiek van stress op het werk, het pesten, ongewenst seksueel gedrag en de invloed die zulks heeft op de psychosociale arbeidsomstandigheden. In de toekomst moet men dan ook meer en meer de psychosociale risico's in werkgerelateerde situaties onderzoeken. Daarom heeft men er uitdrukkelijk voor geopteerd een globaal concept uit te werken en de psychosociale risico's hierin te integreren. Het gaat daarbij, onder meer, om stress, maar ook bijvoorbeeld om een fenomeen als *burn-out*. De minister verwijst naar de recente campagne die zij hierrond heeft gevoerd en waarop massaal veel reacties zijn gekomen.

Daarom wordt aan de werkgevers gevraagd om te investeren in preventie. Het hoog aantal werknemers dat het slachtoffer is van stress of *burn-out*, wijst er immers op dat er iets fout loopt met de arbeidsorganisatie. Daarom dienen de werkgevers een preventieplan op te stellen. Wanneer de werkgever kan aantonen dat hij hierin heeft geïnvesteerd en er bij een werknemer psychosociale problemen opduiken, zoals bijvoorbeeld pestgedrag, ondervinden zij hiervan het voordeel.

De FOD WASO heeft inderdaad een initiatief genomen om de « *best practices* » zoveel als mogelijk te verzamelen. Het is de bedoeling om op basis hiervan een informatiecampagne op te starten, gericht naar bedrijven, zodat men van mekaar kan leren. Deze « *best practices* » moeten vooral gericht zijn op de opsporing van psychosociale risico's bij werknemers. Deze worden vandaag nog al te vaak afgeschilderd als « plantrekkers ».

Wat de forfaitaire schadevergoeding betreft, benadrukt de minister dat niet enkel de werknemers, maar ook de werkgevers dit een nuttig instrument vinden omdat het ook voor hen vaak moeilijk is om de exacte schade en de hieraan gekoppelde vergoeding te bepalen. Zij hoopt dat hiermee ook de problemen binnen de bedrijven daadwerkelijk kunnen aangepakt worden zonder over te gaan tot ontslag van de betrokkene.

Voorliggend wetsontwerp wil, samen met de uitvoeringsbesluiten ervan, de problematiek op een meer ruime wijze benaderen en zich niet langer beperken tot de vraag of er nu al dan niet sprake is van pestgedrag. Vandaar de notie « psychosociale risico's » die duidelijk wordt gedefinieerd, en die het geheel van problemen dekt die de gezondheid van de werknemer kunnen schaden. Op deze wijze worden de procedures ook open gesteld voor diegenen die menen schade te

seront également ouvertes aux personnes qui estiment avoir subi un dommage causé par des risques psychosociaux, sans qu'il soit nécessairement question de violence ou de harcèlement. Ce qui est important en l'occurrence, c'est le fait que des problèmes individuels puissent conduire à l'ajustement de l'approche globale suivie par une entreprise en matière de risques psychosociaux. Les arrêtés royaux qui seront pris en exécution du projet de loi à l'examen détermineront les procédures qui devront permettre la recherche d'une solution à un niveau collectif. Ce pont jeté entre la résolution de problèmes individuels et l'ajustement d'une approche collective constitue une avancée importante par rapport à la réglementation actuelle.

C. Répliques

M. du Bus de Warnaffe aimerait savoir si la CCT n° 72 sera intégrée dans les arrêtés royaux d'exécution du projet de loi à l'examen, qui concerneront les risques psychosociaux dans leur ensemble.

La ministre répond par l'affirmative et déclare que la réglementation sera désormais plus détaillée.

Mme Tilmans est totalement d'accord pour dire que la problématique du harcèlement et des risques psychosociaux en général doit bénéficier de toute l'attention requise, mais elle pense qu'il faut être attentif aussi aux causes du phénomène. Il s'agit fondamentalement d'un problème d'éducation et de respect de l'autre. Malheureusement, le respect se fait de plus en plus rare dans notre société.

Le fait de renforcer la protection du travailleur est évidemment une bonne chose, mais il ne faudrait pas en arriver à une situation où les restrictions seraient telles que l'employeur ne pourrait plus embaucher. L'intervenante pense qu'il faut essayer en l'occurrence de trouver un juste équilibre. Or, elle dit avoir l'impression qu'en l'espèce, la balance penche un peu trop du côté de la protection des travailleurs.

La ministre répond qu'il faut s'efforcer autant que possible de préserver le capital social, et cela vaut aussi bien à l'intérieur d'une famille et à l'école qu'au sein d'une entreprise. Il y va, en fait, des rapports humains entre les intéressés et les maîtres-mots en l'espèce sont la confiance et le respect. Il s'agit dans tous les cas d'un délicat exercice d'équilibre, mais la présence de capital social contribue à long terme au renforcement de la créativité et à l'amélioration de la qualité des produits et des services. La ministre ne manque d'ailleurs jamais de le rappeler lors de ses contacts avec les employeurs et les travailleurs. On a trop souvent tendance à ne voir que les chiffres et à ignorer les aspects psychologiques. La ministre a souvent eu l'occasion de constater, lors de visites en

hebben ondervonden ingevolge psychosociale risico's, zonder dat noodzakelijk sprake is van geweld of pestgedrag. Belangrijk is dat individuele problemen kunnen leiden tot een bijsturing van de globale aanpak van een bedrijf inzake psychosociale risico's. De koninklijke besluiten die ter uitvoering van voorliggend wetsontwerp zullen worden genomen zullen de procedures bepalen die moeten toelaten dat men op het collectieve niveau een oplossing zoekt. De koppeling van individuele problemen aan een collectieve bijsturing is een belangrijke stap voorwaarts in vergelijking met de bestaande regelgeving.

C. Replieken

De heer du Bus de Warnaffe informeert of de cao nr. 72 nu wordt geïntegreerd in de koninklijke besluiten ter uitvoering van voorliggend wetsontwerp, die de psychosociale risico's in hun geheel zullen betreffen.

De minister antwoordt bevestigend en verklaart dat de regelgeving voortaan meer gedetailleerd zal zijn.

Mevrouw Tilmans is het er volledig mee eens dat men bijzonder aandachtig moet zijn voor de problematiek van pesten en de psychosociale risico's in het algemeen. Men moet daarbij evenwel ook aandacht hebben voor de oorzaak van dergelijke problemen. Het gaat in essentie om een probleem van opvoeding en respect voor de andere. Jammer genoeg is dit laatste steeds minder aanwezig in onze samenleving.

Vanzelfsprekend is de betere bescherming van de werknemer een goede zaak. Men moet er echter over waken dat er niet te veel beperkingen worden opgelegd in hoofde van de werknemer om arbeidskrachten aan te werven. Een gezond evenwicht is hier nodig en zij heeft soms de indruk dat de balans iets te veel doorweegt naar de bescherming van de werknemers.

De minister antwoordt dat er volgens haar zoveel mogelijk moet naar gestreefd worden om sociaal kapitaal te behouden. Dit is zo in een gezin, in een school en ook in een onderneming. Daarbij gaat het in essentie om de verhoudingen tussen de betrokkenen, die gebaseerd moeten zijn op vertrouwen en respect. Dit is steeds een delicate evenwichtsoefening, maar de aanwezigheid van sociaal kapitaal leidt op lange termijn tot een grotere creativiteit en betere producten en diensten. In haar gespreken met werkgevers en werknemers benadrukt de minister dit element zeer sterk. Al te vaak bekijkt men immers enkel de cijfermatige gegevens en houdt men geen rekening met de psychologie. De minister stelt tijdens haar bedrijfsbezoeken vaak vast dat waar een globale

entreprise, que la mise en œuvre d'une approche globale a des retombées positives en termes de résultats d'exploitation et de performances.

Il est évident qu'en l'espèce, tout est question d'équilibre; c'est d'ailleurs la raison pour laquelle la ministre a dialogué avec les travailleurs et les employeurs afin de pouvoir concilier au mieux leurs intérêts respectifs. Elle a le sentiment que les entreprises aussi devraient avoir ce type d'approche globale parce que la mise en œuvre d'une multitude de procédures n'a aucun impact bénéfique sur notre société et notre économie et qu'elle n'aboutit pas à des solutions durables.

Il faut espérer que le projet de loi à l'examen aura des effets positifs et que l'on accordera à l'avenir davantage d'attention à la prévention et à la qualité des relations aussi bien entre les travailleurs eux-mêmes qu'entre l'employeur et le travailleur.

Mme Winckel remercie la ministre pour le nouvel instrument qui est mis aujourd'hui à la disposition des entreprises et de leurs travailleurs. Elle dit s'intéresser de très près, en tant que sénatrice, à la problématique du bien-être au travail et elle se réjouit donc que l'on crée un cadre qui donnera à chaque entreprise la possibilité de développer les outils nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux ou pour régler des situations où ils se présentent. Ces risques peuvent survenir dans le cadre de l'organisation du travail ou dans celui du management. Des études montrent qu'un travailleur qui n'est pas exposé à des risques psychosociaux, comme le stress ou le *burn-out*, a une meilleure productivité au sein de l'entreprise.

IV. VOTES

Les articles 1^{er} à 8 sont adoptés par 7 voix et 3 abstentions.

L'ensemble du projet de loi modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires (doc. Sénat, n° 5-2468/1) est également adopté par 7 voix et 3 abstentions.

Confiance a été faite à la rapporteuse pour la rédaction du présent rapport.

La rapporteuse,
Fabienne WINCKEL.

La présidente,
Elke SLEURS.

*
* *

aanpak wordt nagestreefd, dit ook een gunstig effect heeft op de bedrijfsresultaten en de cijfers.

Vanzelfsprekend moet hierbij een evenwicht nagestreefd worden en dit is de reden waarom de minister heeft getracht om de belangen van werknemers en werkgevers met mekaar te verzoenen door met hen in dialoog te gaan. Zij meent dat deze aanpak ook op bedrijfsniveau moet worden nagestreefd en dat de vele procedures geen gunstig effect hebben op onze samenleving en economie en niet tot duurzame oplossingen leiden.

Hopelijk heeft voorliggend wetsontwerp een gunstig gevolg en wordt meer aandacht besteed aan preventie en de onderlinge relaties, zowel tussen de werknemers als tussen de werkgever en de werknemer.

Mevrouw Winckel dankt de minister voor het nieuwe instrument dat nu ter beschikking wordt gesteld aan de bedrijven en hun werknemers. Zij volgt als senator de problematiek van welzijn op het werk en psychosociale omstandigheden heel sterk op en is verheugd dat er nu een kader wordt gecreëerd dat elk bedrijf toelaat om de nodige instrumenten uit te werken om psychosociale risico's te vermijden of aan te pakken. Deze kunnen zich situeren op het niveau van de arbeidsorganisatie of van het management. Uit studies blijkt dat een werknemer die geen psychosociale risico's ondergaat, zoals stress of *burn-out*, ook een beter rendement haalt voor het bedrijf.

IV. STEMMINGEN

De artikelen 1 tot 8 worden aangenomen met 7 stemmen bij 3 onthoudingen.

Het wetsontwerp tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft (stuk Senaat, nr. 5-2468/1) in zijn geheel wordt eveneens aangenomen met 7 stemmen bij 3 onthoudingen.

Vertrouwen werd geschonken aan de rapporteur voor het uitbrengen van dit verslag.

De rapporteur,
Fabienne WINCKEL.

De voorzitter,
Elke SLEURS.

*
* *

**Le texte adopté par la commission
est identique au texte du projet de loi
transmis par la
Chambre des représentants
(voir le doc. Chambre, n° 53-3102/4).**

**De door de commissie aangenomen tekst
is dezelfde als de tekst van het door
de Kamer van volksvertegenwoordigers
overgezonden ontwerp
(zie stuk Kamer, nr. 53-3102/4).**