

# SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2011-2012

12 JUILLET 2012

**Proposition de résolution visant à encadrer l'aménagement des *open-spaces* dans l'esprit de la législation relative au bien-être des travailleurs**

(Déposée par Mme Fabienne Winckel et consorts)

## DÉVELOPPEMENTS

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit l'ensemble des facteurs déterminant les conditions dans lesquelles le travail doit être effectué, à savoir : la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psycho-sociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail, les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement et la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Chaque employeur est donc tenu de mener une politique du bien-être, basée sur les principes généraux, intégrée dans le management complet de l'entreprise.

Cependant à l'heure des restrictions budgétaires, les espaces de travail ouverts et collectifs appelés « *open-spaces* » sont souvent privilégiés par les entreprises.

Dans ces espaces, les travailleurs se contrôlent sans cesse à cause du manque d'intimité et cette situation peut occasionner des mésententes, des agressions verbales, parfois physiques. Lorsque ces espaces sont mal aménagés, ils causent des effets négatifs sur la santé des salariés, victimes de fatigue et de stress accrus engendrant démotivation, absentéisme et perte de productivité. En effet, le bruit ambiant et continu joue sur la sensation de fatigue accrue, voire d'épuisement.

Selon le neurochirurgien Patrick Georges, professeur à HEC Paris, ces perturbations peuvent diminuer de 50 % les performances intellectuelles, de 37 % la qualité du travail et augmenter le stress de 13 %. L'efficacité optimale des salariés travaillant dans un

# BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2011-2012

12 JULI 2012

**Voorstel van resolutie om de inrichting van kantoortuinen te regelen overeenkomstig de geest van de wetgeving betreffende het welzijn van de werknemers**

(Ingediend door mevrouw Fabienne Winckel c.s.)

## TOELICHTING

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk definieert alle factoren die de omstandigheden bepalen waarin het werk moet worden verricht, te weten : de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen, de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, de bescherming van de werknemer tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Elke werkgever moet dus een welzijnsbeleid voeren, dat op algemene principes steunt en in het gehele bedrijfsmanagement is opgenomen.

Maar nu de budgetten krimpen, kiezen ondernemingen vaak voor open en gemeenschappelijke werkruimten, ook « kantoortuinen » genoemd.

In die ruimten controleren werknemers elkaar voortdurend, als gevolg van het gebrek aan privacy en die toestand kan misverstanden, verbale of zelfs lichamelijke agressie met zich brengen. Wanneer die ruimten slecht zijn ingericht, hebben ze negatieve gevolgen voor de gezondheid van de werknemers, die ten prooi vallen aan vermoeidheid en stress, wat demotivatie, absentéisme en productiviteitsverlies veroorzaakt. Het voortdurende lawaai dat er heerst heeft immers invloed op het gevoel van grotere vermoeidheid of zelfs van uitputting.

Volgens neurochirurg Patrick Georges, hoogleraar aan het HEC in Parijs, kan die overlast de intellectuele prestaties met 50 % verminderen, de kwaliteit van het werk met 37 % en de stress doen toenemen met 13 %. Optimale efficiëntie van de werknemers, die in een

environnement sain et agréable est donc un atout pour l'employeur. Les *open-spaces* mal aménagés engendrent, de plus, un turn-over très important. Des mesures doivent donc impérativement être envisagées.

À l'instar de ce qui se pratique déjà dans d'autres pays, citons notamment :

— les pays scandinaves et les Pays-Bas qui ont adapté le modèle de l'espace partagé en veillant à conserver une dimension humaine. Ces pays ont notamment opté pour des bureaux aérés, lumineux avec une densité d'occupation limitée et une bonne isolation phonique;

— en Allemagne, le bureau « cellulaire » partagé par deux ou quatre personnes reste la norme. Au demeurant, les Allemands seraient d'ailleurs les champions européens de la satisfaction au travail.

Au vu de tous ces éléments, il semble important de se pencher sur les problèmes liés aux *open-spaces* afin que ceux-ci soient en adéquation avec les conditions définies par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'auteure de la présente proposition de résolution estime donc qu'il est indispensable d'encadrer la mise en place de ce type de locaux et d'inciter les employeurs, en collaboration avec les partenaires sociaux, à respecter les normes françaises (AFNOR NF X 35-102), qui ont été homologuées par décision du directeur général d'AFNOR le 20 novembre 1998 pour prendre effet le 20 décembre 1998, à choisir des locaux adaptés prévoyant 10 m<sup>2</sup> par individu, à choisir les matériaux favorisant une bonne isolation sonore, à segmenter l'espace en installant des cloisons à mi-hauteur afin de diminuer la charge psychologique des salariés, d'isoler les sources de bruit (photocopieuse, machine à café, ...), à définir des espaces de circulation, à ménager des espaces de décompression, à prévoir des salles de réunions, à privilégier des bureaux collectifs limités avec des personnes partageant une activité commune, à soigner l'ambiance et à privilégier la luminosité naturelle, à solliciter une expertise préalable au projet de déménagement dans l'entreprise.

Fabienne WINCKEL.  
Dalila DOUIFI.  
Fatiha SAÏDI.

\*  
\* \*

gezonde en aangename omgeving werken is dus een troef voor de werkgever. Slecht ingerichte kantoorruimten veroorzaken bovendien een zeer aanzienlijk verloop. Er moeten dus maatregelen worden overwogen.

We kunnen de vergelijking maken met wat reeds in andere landen gebeurt, bijvoorbeeld :

— met de Scandinavische landen en Nederland, die het model van de gedeelde kantoorruimte hebben overgenomen, maar ervoor hebben gezorgd dat ze oog blijven hebben voor het menselijk aspect. Die landen hebben gekozen voor goed geventileerde kantoren met veel licht, met een beperkte bezettingsgraad en een goede geluidsisolatie;

— in Duitsland blijft de « kantoorcél », die door twee of vier mensen wordt gedeeld, de norm. Overigens zijn de Duitsers naar verluidt de Europese kampioenen van de tevredenheid op het werk.

In het licht van al die gegevens blijkt het belangrijk aandacht te hebben voor de problemen in verband met de kantoorruimten en ervoor te zorgen dat deze laatste voldoen aan de voorwaarden van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De indienster van voorliggend voorstel van resolutie acht het dus noodzakelijk de inrichting van dergelijke lokalen te reglementeren en de werknemers ertoe aan te zetten in samenwerking met de sociale gesprekspartners de Franse normen (AFNOR NF X 35-102) in acht te nemen, die bij een beslissing van de directeur-generaal van AFNOR op 20 november 1998 gehomologeerd werden zodat ze van kracht konden worden op 20 december 1998, te kiezen voor aangepaste lokalen van 10 m<sup>2</sup> per individu, materialen te kiezen voor een goede geluidsisolatie, de ruimte op te delen door tussenwanden op halve hoogte te plaatsen, om de psychologische belasting van de werknemers te verminderen, de geluidsbronnen af te zonderen (fotokopieerapparaat, koffieautomaat, ...), de doorgangsruidten vast te leggen, ontspanningsruimten in te richten, voor vergaderlokalen te zorgen, voorrang te geven aan beperkte collectieve kantoren met mensen die een gemeenschappelijke activiteit uitoefenen, voor gezelligheid te zorgen en voorkeur te geven aan daglicht, aan een deskundige advies te vragen voordat er in de ondernemingen verhuisplannen worden gemaakt.

\*  
\* \*

**PROPOSITION DE RÉOLUTION**

Le Sénat,

A. Considérant que la loi du 4 août 1996 définit l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, à savoir: la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psycho-sociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail, les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

B. Considérant la directive CEE/391/CEE «Sécurité et santé sur le lieu de travail»;

C. Considérant la directive 2003/10/CE (qui modifie la directive 86/188/CEE) visant à modifier les prescriptions minimales en matière de protection des travailleurs contre les risques pour leur santé et leur sécurité résultant ou susceptibles de résulter d'une exposition au bruit;

D. Considérant le fait que la directive 2003/88/CE demande à l'employeur d'organiser le travail selon un certain rythme qui tient compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme;

E. Considérant que chaque employeur doit mener une politique du bien-être basée sur les principes généraux (éviter les risques, les supprimer ou réduire à la source, préférer les mesures de protection collectives aux individuelles, veiller à la formation et l'information des travailleurs) et que celle-ci doit être intégrée dans le management complet de l'entreprise;

F. Considérant qu'un chef d'entreprise doit être attentif et surveiller le climat de travail;

G. Considérant qu'il existe des normes (AFNOR NF X 35-102) qui déterminent les conditions minimales recommandées à respecter pour rencontrer les besoins liés au bien-être des travailleurs dans les *open-spaces*;

H. Étant entendu que l'open-space suscite une augmentation des risques psycho-sociaux, une perte de temps et d'efficacité liée à la difficulté de se concentrer et de s'isoler, une fatigue due aux nuisances sonores, le repli sur soi et l'absentéisme, ...;

I. Étant entendu que le stress est néfaste pour la santé et qu'il diminue la productivité,

Demande au gouvernement,

De mener des politiques cohérentes et intégrées en collaboration avec les partenaires sociaux et tous les

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

De Senaat,

A. Gelet op het feit dat de wet van 4 augustus 1996 alle factoren definieert betreffende de omstandigheden waarin het werk wordt verricht, te weten: de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen, de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, de bescherming van de werknemer tegen geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk;

B. Gelet op richtlijn 89/391/EEG «Veiligheid en gezondheid op het werk»;

C. Gelet op richtlijn 2003/10/EG (die richtlijn 86/188/EEG wijzigt) betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysieke agentia (lawaaï);

D. Gelet op het feit dat richtlijn 2003/88/EG de werkgever vraagt de arbeid tegen een bepaald tempo te organiseren en daarbij rekening te houden met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan demens;

E. Gelet op het feit dat alle werkgevers een welzijnsbeleid moeten voeren dat gebaseerd is op de algemene beginselen (risico's voorkomen, ze aan de bron opheffen of beperken, voorkeur geven aan collectieve beschermingsmaatregelen boven individuele, toezien op het opleiden en het informeren van de werknemers) en dat dit beleid integraal deel moet uitmaken van bedrijfsmanagement;

F. Gelet op het feit dat een bedrijfsleider aandachtig moet zijn en over het arbeidsklimaat moet waken;

G. Gelet op het feit dat er normen bestaan (AFNOR NF X 35-102) welke de aanbevolen minimumvoorwaarden bepalen waaraan men moet voldoen om de behoeften van de werknemers in kantoorruimten te bevredigen;

H. Aangezien kantoorruimten meer psychosociale risico's met zich brengen, tijd- en efficiëntieverlies omdat het moeilijk is zich te concentreren en zich af te zonderen, vermoeidheid wegens de geluidsoverlast, egocentrisme en absentéisme, ...;

I. Aangezien stress nefast is voor de gezondheid en de productiviteit vermindert,

Vraagt de regering,

Een samenhangend en geïntegreerd beleid te voeren in samenwerking met de sociale gesprekspartners en

acteurs concernés tels que, par exemple, la direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DIRACT) afin de rencontrer les dysfonctionnements en termes de qualité du travail et de santé des travailleurs liés aux *open-spaces* dans les entreprises.

15 mai 2012.

Fabienne WINCKEL.  
Dalila DOUIFI.  
Fatima SAÏDI.

alle betreffende spelers, zoals bijvoorbeeld de directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden (DIOVAR), om de gebreken inzake kwaliteit van de arbeid en gezondheid van de werknemers die verband houden met kantoortuinen in ondernemingen, te verhelpen.

15 mei 2012.