

DO 2007200801060

Vraag nr. 18 van de heer Guy D'haeseleer van 10 januari 2008 (N.) aan de minister van Werk:

Effecten van de wijzigingen aan de anti-pestwet.

De « anti-pestwet » (wet van 11 juni 2002) legt, sinds de aanpassingen die er begin 2007 aan zijn doorgevoerd, meer de nadruk op preventie en de integratie van het anti-pestgedrag in het algemeen welzijnsbeleid.

1. Kan u de laatste beschikbare cijfers geven inzake het aantal aangiften van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, opgesplitst per

DO 2007200801060

Question n° 18 de M. Guy D'haeseleer du 10 janvier 2008 (N.) au ministre de l'Emploi:

Effets des modifications apportées à la loi contre le harcèlement au travail.

Depuis les modifications apportées début 2007 à la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, le texte met davantage l'accent sur la prévention et l'intégration d'un comportement anti-harcèlement dans la politique générale en matière de bien-être.

1. Pouvez-vous me communiquer les dernières statistiques disponibles concernant les déclarations de violences et de harcèlement moral ou sexuel au travail,

Gewest en opgesplitst al naargelang het gaat over geweld, dan wel, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag?

2.
 - a) Hoeveel met reden omklede klachten leiden uiteindelijk tot een rechtszaak?
 - b) In hoeveel gevallen werd er een veroordeling uitgesproken, opgesplitst per gewest?
 3.
 - a) Wat zijn de effecten sinds de aanpassingen aan de wet?
 - b) Hoe evalueert u de aanpassingen?
 - c) Voldoen de wetwijzigingen aan de kritieken die er op de oorspronkelijke wet waren?
4. Zijn er nog verdere aanpassingen nodig?

Antwoord van de minister van Werk van 22 februari 2008, op de vraag nr. 18 van de heer Guy D'haeseleer van 10 januari 2008 (N.):

Gelieve hieronder het antwoord te vinden op de door u gestelde vragen.

1. Deze vraag heeft onlangs het voorwerp uitgemaakt van een antwoord op de parlementaire vraag nr. 47 van 13 november 2007 van mevrouw Maggie De Block. Ik veroorloof me dan ook u hiernaar te verwijzen.

2.
— Tussen de 176 definitieve vonnissen van de Hoven en arbeidsrechtbanken (meegedeeld aan de FOD Werkgelegenheid) die vóór 16 juni 2006 werden uitgesproken over de toepassing van de wettelijke bepalingen inzake de bescherming tegen geweld en ongewenst seksueel gedrag op het werk, hebben 52 eisers een gemotiveerde klacht ingediend bij de preventieadviseur vooraleer een rechtsvordering in te dienen en 29 hebben een klacht ingediend bij de inspectiediensten.

— De resultaten van de burgerlijke rechtsvorderingen ingediend bij de arbeidsrechtbanken zijn de volgende:

- 17 vonnissen hebben een beschermingsvergoeding toegekend gebaseerd op artikel 32 tredecies van de wet van 4 augustus 1996 (4 Antwerpen, 7 Brussel, 1 Charleroi, 1 Luik, 1 Namen, 3 Doornik);
- 4 vonnissen veroordelen de werkgever tot het betalen van schadevergoeding aan de werknemer (2 Brussel, 1 Luik, 1 Namen);
- 2 vonnissen leggen de werkgever maatregelen op (Brussel, Huy).

réparties par région ainsi que par catégorie (violence ou harcèlement moral ou sexuel)?

2.
 - a) Combien de plaintes motivées ont finalement donné lieu à une procédure judiciaire?
 - b) Dans combien de cas a-t-on prononcé une condamnation (répartition par région)?
 3.
 - a) Quels effets observe-t-on depuis les modifications apportées à la loi?
 - b) Quelle est votre évaluation par rapport à ces modifications?
 - c) Les modifications répondent-elles aux critiques émises à l'égard de la loi dans sa forme initiale?
4. D'autres adaptations sont-elles nécessaires?

Réponse du ministre de l'Emploi du 22 février 2008, à la question n° 18 de M. Guy D'haeseleer du 10 janvier 2008 (N.):

Veillez trouver ci-dessous la réponse à vos questions.

1. Cette question a récemment fait l'objet d'une réponse à la question parlementaire n° 47 du 13 novembre 2007 de Mme Maggie De Block. Je me permets donc de vous y renvoyer.

2.
— Parmi les 176 jugements définitifs des Cours et tribunaux du travail (communiqués au SPF Emploi) qui ont statué avant le 16 juin 2006 sur l'application des dispositions légales en matière de protection contre la violence et le harcèlement au travail, 52 demandeurs ont introduit une plainte motivée auprès du conseiller en prévention avant l'introduction de l'action en justice et 29 ont déposé une plainte auprès des services d'inspection.

— Les résultats des actions civiles introduites auprès des tribunaux du travail sont les suivants:

- 17 jugements ont accordé l'indemnité de protection fondée sur l'article 32 tredecies de la loi du 4 août 1996 (4 Anvers, 7 Bruxelles, 1 Charleroi, 1 Liège, 1 Namur, 3 Tournai);
- 4 jugements condamnent l'employeur à payé des dommages et intérêts au travailleur (2 Bruxelles, 1 Liège, 1 Namur);
- 2 jugements imposent des mesures à l'employeur (Bruxelles, Huy).

In drie vonnissen heeft de rechter het bestaan van geweld erkend (of van feiten die het mogelijk maakten het te veronderstellen) maar heeft geen schadevergoeding toegekend. Hij heeft geoordeeld dat de werkgever geen enkele fout had begaan want hij had de maatregelen getroffen die in zijn macht waren om te trachten ervoor te zorgen de gedragingen te doen ophouden.

Gelet op het beperkt aantal vonnissen is het niet relevant om een verdeling per Gewest op te maken.

3 en 4. De nieuwe wettelijke bepalingen zijn in voege getreden op 16 juni 2007. Het is nu nog te vroeg om de gevolgen ervan te evalueren zowel op het vlak van de ondernemingen als in het kader van de rechtsvorderingen.

Men kan echter vaststellen dat de wettelijke wijzigingen positief onthaald werden door de preventieadviseurs gespecialiseerd in de psychosociale aspecten van het werk en de vertrouwenspersonen, want zij hebben bepaalde punten opgehelderd die hun moeilijkheden bezorgden bij de uitvoering van hun taken. De partijen die betrokken zijn bij de interne procedure, kennen wat hen betreft voortaan nauwkeurig hun rechten en verplichtingen in het kader van deze procedure die hen op gelijke voet plaatst. Bovendien worden de verplichtingen van de werkgever met betrekking tot de preventie van de psychosociale last die door het werk wordt veroorzaakt, expliciet wettelijk uiteengezet. Het gebied van de psychosociale last maakt deel uit van het welzijn op het werk in navolging van de andere gebieden en moet dus in het preventie beleid van de onderneming geïntegreerd worden.

Op het niveau van deze gerechtelijke procedures, zijn in de meerderheid van de gevallen deze vorderingen ingediend door ontslagen werknemers. De wettelijke wijzigingen die aan de gerechtelijke procedures zijn aangebracht, maken het voortaan mogelijk om sneller een beslissing ten gronde te bekomen in verband met het beëindigen van de handeling of om het nemen van maatregelen door de werkgever te verkrijgen.

Men zal dus de gevolgen van deze wijzigingen voor het profiel van de vragen moeten analyseren. De belangrijkste moeilijkheid van de aanvrager blijft echter altijd het aanbrenge van een begin van bewijs van de feiten die het mogelijk maken om het bestaan van pesten te vermoeden. Het blijft dus verkieslijk om via de interne weg te gaan (zelfs vóór een eventuele rechtszaak) niet alleen omdat dit het mogelijk maakt om een onderhandelde oplossing voor de situatie te vinden, omdat het de verhoudingen versoepelt, en positieve gevolgen heeft voor de preventie in de onderneming, maar ook omdat het verslag van de preventieadviseur de rechtszaak kan ondersteunen.

Dans trois jugements, le juge a reconnu l'existence de harcèlement (ou de faits qui permettaient de le présumer) mais n'a pas accordé de dommages et intérêts. Il a jugé que l'employeur n'avait commis aucune faute car il avait pris les mesures qui étaient en son pouvoir pour tenter de faire en sorte que les comportements cessent.

Vu le nombre limité de jugements, il n'est pas relevant de faire une répartition par régions.

3 et 4. Les nouvelles dispositions légales sont entrées en vigueur le 16 juin 2007. Il est à ce jour trop tôt pour évaluer leurs répercussions tant dans la sphère des entreprises que dans le cadre des actions judiciaires.

On peut toutefois constater que les modifications légales ont été accueillies positivement par les conseillers en prévention spécialisés dans les aspects psychosociaux du travail et les personnes de confiance car elles ont clarifié certains points qui leur posaient des difficultés dans l'exécution de leurs missions. Les parties engagées dans la procédure interne connaissent quant à elles désormais précisément leurs droits et obligations dans le cadre de cette procédure qui les place sur un pied d'égalité. En outre, les obligations de l'employeur en terme de prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail sont explicitement légalement exposées. Le domaine de la charge psychosociale fait partie du bien-être au travail à l'instar des autres domaines et doit donc être intégré dans la politique de prévention de l'entreprise.

Au niveau de ces procédures en justice, dans la majorité des cas, les demandes en justice sont introduites par des travailleurs licenciés. Les modifications légales apportées aux procédures judiciaires permettent désormais d'obtenir plus rapidement une décision au fond dans le cadre de l'action en cessation ou de l'action pour obtenir la prise de mesures par l'employeur. Il faudra donc analyser les répercussions de ces modifications sur le profil des demandes.

Toutefois la difficulté principale du demandeur restera toujours d'apporter un commencement de preuve des faits qui permettent de présumer l'existence de harcèlement. Il reste donc préférable de passer par la voie interne (même avant une éventuelle action en justice) non seulement parce qu'elle permet de trouver une issue négociée à la situation, elle rigidifie moins les relations, elle a des répercussions positives sur la prévention dans l'entreprise mais aussi parce que le rapport du conseiller en prévention peut soutenir la demande en justice.

Om aan deze doelstellingen te beantwoorden laat de wet voortaan de rechter toe om de werknemer naar de interne procedure terug te sturen alvorens zich uit te spreken.

Deze verbeteringen beantwoorden effectief aan de opmerkingen die naar aanleiding van de evaluatie van deze specifieke wetgeving gegeven werden, en die het onderwerp van een verslag is geweest dat in juli 2004 aan de commissie van de Sociale Zaken werd voorgelegd.

Ik blijf natuurlijk oplettend voor de eventuele moeilijkheden voor toepassing of interpretatie die zich in de toekomst zouden voordoen, om de noodzaak te evalueren om deze wetgeving te vervolmaken.

Pour répondre à ces objectifs la loi permet désormais au juge de renvoyer le travailleur vers la procédure interne avant de statuer.

Ces améliorations répondent effectivement aux remarques dégagées suite à l'évaluation de cette législation spécifique qui a fait l'objet d'un rapport qui a été présenté à la commission des Affaires sociales en juillet 2004.

Je reste bien évidemment attentif aux éventuelles difficultés d'application ou d'interprétation qui se dégageraient dans le futur pour évaluer la nécessité de parfaire cette législation.