

Question n° 3-3980 de Mme Van de Castele du 20 décembre 2005 (N.):

Protection contre le licenciement. — Usage abusif de la législation.

Les employeurs se plaignent régulièrement, lors de visites d'entreprises, des effets pervers de certaines règles en matière de protection contre le licenciement. L'arrêté royal du 11 juillet 2002 relatif à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, en vertu duquel quiconque dépose une plainte ne pourrait plus être licencié dans les douze mois suivant ce dépôt, donnerait lieu à des abus en rapport avec le renversement de la charge de la preuve.

La loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel (aux élections sociales) risque également d'entraîner des abus. Les membres du personnel qui craignent un licenciement peuvent en effet poser leur candidature pour conserver leur emploi.

J'aimerais obtenir une réponse aux questions suivantes :

1. Combien de plaintes ont-elles déjà été déposées sur la base de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail ?

Vraag nr. 3-3980 van mevrouw Van de Castele van 20 december 2005 (N.):

Ontslagbescherming. — Misbruiken van de wetgeving.

Bij bedrijfsbezoeken klagen werkgevers regelmatig over de perverse effecten van sommige regels inzake ontslagbescherming. Met name het koninklijk besluit van 11 juli 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, waardoor ieder die een klacht indient, tot 12 maanden na de indiening niet meer ontslagen kan worden, zou, in combinatie met de omgekeerde bewijslast, tot misbruiken leiden.

Ook de wet van 19 maart 1991 houdende bijzondere ontslagregeling voor de personeelsafgevaardigden in de ondernemingsraden en in de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen alsmede voor de kandidaat-personeelsafgevaardigden (bij de syndicale verkiezingen) kan tot misbruiken leiden. Personeelsleden die vrezen voor hun ontslag, kunnen zich inderdaad kandidaat stellen om in dienst te kunnen blijven.

Graag kreeg ik een antwoord op de volgende vragen :

1. Hoeveel klachten werden al ingediend op basis van de wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ?

2. Quel suivi est-il réservé à ces plaintes ?
3. Comment peut-on éviter un usage abusif de la législation ?

4. Quel est le pourcentage de travailleurs bénéficiant, sur la base de la loi du 19 mars 1991, d'un statut protégé depuis les dernières élections syndicales ?

5. L'honorable ministre est-il disposé à mieux définir la protection des candidats aux élections sociales, de manière à éviter tout usage abusif du statut protégé ?

Réponse : Vous trouverez, ci-dessous, les réponses aux 5 questions posées :

1 et 2. Au cours des dernières années, mes prédécesseurs ont déjà été saisis à plusieurs reprises par des questions relatives au nombre de plaintes introduites sur base de la loi du 11 juin 2002.

Le tableau joint offre un aperçu des données fournies.

Période	Flandres	Wallonie	Bruxelles	Total
Juillet 2002 à novembre 2003 . .	229	548	380	1 157
Janvier 2004 à 25 juin 2004 . . .	115	233	130	478
26 juin 2004 à 31 décembre 2004 .	106	141	112	359
1 janvier 2005 à 31 octobre 2005 . .	234	216	225	675
Total	684	1 138	847	2 669

Bien que le nombre de plaintes nous renseigne sur le nombre de travailleurs protégés, il est intéressant également d'examiner dans quelle mesure ces travailleurs ont revendiqué cette protection auprès des tribunaux judiciaires.

À ce jour, 70 jugements des tribunaux du travail ont été communiqués par les greffes de ces tribunaux au SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en application de l'article 8 de la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

Dans le cadre de ces actions en justice, la demande d'indemnisation basée sur l'article 32*tredecies* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (qui définit la protection dont question) a été introduite à 32 reprises et a été accordée 7 fois.

Depuis la publication de la loi du 11 juin 2002, l'examen d'une plainte reçue occasionne l'envoi, dans la semaine, d'une lettre-type au (à la) plaignant(e) lui demandant, de manière standardisée, des informations complémentaires. De plus, le (la) plaignant(e) est invité(é) à confirmer explicitement s'il (elle) souhaite dispenser l'inspection de son obligation au secret qui lui est imposée en application des prescriptions de l'article 12 de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Ces informations formelles préalables sont nécessaires afin que l'inspection puisse définir correctement le traitement de la plainte.

Depuis début mai 2005, la direction Générale Contrôle du Bien-être au Travail a une nouvelle procédure relative au traitement des plaintes en matière de violence et de harcèlement moral ou sexuel. Outre la garantie d'une approche uniforme du traitement de telles

2. Welke is daarvan de afhandeling ?
3. Hoe kan men voorkomen dat de wetgeving misbruikt wordt ?

4. Hoeveel procent van de werknemers heeft op basis van de wet van 19 maart 1991 sinds de laatste syndicale verkiezingen een beschermd statuut ?

5. Is de geachte minister bereid de bescherming van de kandidaten voor syndicale verkiezingen beter te definiëren, zodat het beschermd statuut niet kan worden misbruikt ?

Antwoord : Gelieve hierna het antwoord op de 5 gestelde vragen te vinden :

1 en 2. Tijdens de afgelopen jaren werden mijn voorgangers reeds meerdere malen gevat door vragen in verband met het aantal klachten ingediend op basis van de wet van 11 juni 2002.

In de bijgevoegde tabel wordt een overzicht gegeven van de verstrekte gegevens.

Periode	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	Totaal
Juli 2002 tot november 2003 . .	229	548	380	1 157
Januari 2004 tot 25 juni 2004 . . .	115	233	130	478
26 juni 2004 tot 31 december 2004 .	106	141	112	359
1 januari 2005 tot 31 oktober 2005 . .	234	216	225	675
Totaal	684	1 138	847	2 669

Hoewel het aantal klachten ons informatie verschaft rond het aantal beschermde werknemers, lijkt het ons ook interessant om na te gaan in welke mate deze werknemers deze bescherming hebben opgeëist voor de rechtbanken.

Tot op vandaag werden 70 vonnissen van de arbeidsrechtbanken door de griffies van deze rechtbanken in toepassing van artikel 8 van de Wet van 11 juni 2002 betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk aan de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg meegedeeld.

In het kader van deze rechtsvorderingen, werd het verzoek tot vergoeding gebaseerd op artikel 32*tredecies* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (die de bescherming definieert waarvan sprake) 32 maal ingediend en werd deze vergoeding 7 maal toegekend.

Het onderzoek van een ontvangen klacht geeft sedert de publicatie van de wet van 11 juni 2002 aanleiding tot het verzenden, binnen de week, van een typebrief aan de klager (klaagster) waarbij op een gestandaardiseerde wijze bijkomende informatie wordt opgevraagd. Daarenboven wordt de klager (klaagster) uitgenodigd uitdrukkelijk te bevestigen of hij (of zij) de inspectie, wenst te ontslaan van de geheimhoudingsplicht haar opgelegd ingevolge de voorschriften van artikel 12 van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Deze formele voorafgaande informatie is noodzakelijk opdat de inspectie het juiste traject voor de behandeling van de klacht zou kunnen uitstippelen.

Sedert begin mei 2005 is binnen de AD Toezicht Welzijn op het Werk een nieuwe procedure van kracht geworden betreffende de behandeling van klachten inzake pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag. Naast het waarborgen van een uniforme aanpak

plaintes par les différents inspecteurs, cette procédure a également pour objectif de rassembler les informations adéquates via une fiche de synthèse. Le contenu de cette fiche est principalement établi en tenant compte des éléments essentiels de l'évaluation de la loi du 11 juin 2002 effectuée sur ordre d'un de mes prédécesseurs.

L'intervention de l'inspection vise le contrôle de l'employeur en matière de respect des obligations légales. Par conséquent, l'intervention concerne essentiellement le contrôle de l'exécution des mesures de prévention et du résultat des mesures. Il appartient au conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psychosociaux d'examiner la plainte et de proposer les mesures, l'employeur est responsable de leur exécution.

L'employeur reste responsable de l'apparition de situations de harcèlement et de la prise de mesures en vue de mettre fin au problème. Cela signifie que l'inspection ne rédige, si besoin, qu'un procès-verbal d'infraction (pro-justitia) à rencontre de l'employeur et non à rencontre de la personne qui commet les actes. L'inspecteur n'a pas pour tâche de fournir dans un dossier spécifique une preuve de l'état de victime ou d'auteur des faits.

L'inspection se penche sur le résultat, ce qui signifie sur l'arrêt du harcèlement. L'enquête n'a par conséquent pas pour objet : l'apparition du harcèlement, les exigences du plaignant en matière d'excuses de la part de l'auteur ou de sanctions à l'égard de l'employeur. Il ne fait donc pas partie des tâches de l'inspection de résoudre elle-même les cas de harcèlement à la place de l'employeur, ni de mettre en place une procédure de conciliation.

3. Au niveau de la protection instituée dans la loi sur le bien-être :

Il faut tout d'abord insister sur le fait que l'employeur garde son droit de licencier le travailleur qui a déposé une plainte motivée (par exemple, pour insuffisances professionnelles ou pour restructuration). Il lui appartiendra cependant d'apporter la preuve du motif de ce licenciement. Celle-ci a été reconnue suffisante à plusieurs reprises par les tribunaux du travail.

L'abus peut être sanctionné au niveau même de l'entreprise par le biais des sanctions disciplinaires mais également par les tribunaux : à ce jour, seuls deux tribunaux ont conclu à l'usage abusif de la procédure de plainte en considérant que le travailleur avait déposé une plainte motivée uniquement pour pouvoir revendiquer l'indemnité de protection.

4 et 5. Pour les conseils d'entreprise, aux dernières élections sociales de 2004, 56 396 candidats ont été présentés pour un total de 1 204 063 travailleurs soit 4,68 % du total des travailleurs occupés.

Pour les comités pour la prévention et la protection au travail, lors des dernières élections sociales, 70 489 candidats ont été présentés pour un total de travailleurs de 1 398 716 soit 5,04 %.

On remarque toutefois que lors des élections sociales, dans les entreprises de moindre importance, ce sont souvent les mêmes travailleurs qui sont présentés comme candidats pour l'institution ou le renouvellement d'un conseil d'entreprise et d'un comité pour la prévention et la protection au travail.

De plus, lorsqu'il s'agit de renouveler un conseil d'entreprise et que le seuil du nombre de travailleurs occupés est descendu en dessous de 100 travailleurs, il n'y a pas d'élections pour le conseil. Ce sont, en effet, les membres élus pour le comité pour la prévention et la protection au travail qui composeront le conseil d'entreprise.

van de behandeling van dergelijke klachten door de verschillende inspecteurs, heeft deze procedure ook tot doel om via een synthesefiche gerichte informatie te verzamelen. De inhoud van deze fiche is hoofdzakelijk vastgelegd rekening houdend met de voornaamste elementen uit de evaluatie van de wet van 11 juni 2002 uitgevoerd op last van één mijner voorgangers.

De interventie van de inspectie is gericht op controle van de werkgever inzake het nakomen van de wettelijke verplichtingen. Bijgevolg heeft de interventie hoofdzakelijk betrekking op toezicht bij de uitvoering van de preventie maatregelen en op de controle van het resultaat van de maatregelen. Het is de preventieadviseur psychosociale aspecten die de klacht onderzoekt en de maatregelen voorstelt, de werkgever is verantwoordelijk voor de uitvoering ervan.

De werkgever blijft de verantwoordelijkheid dragen voor het bestaan van situaties van belaging en het nemen van acties en maatregelen om het probleem te beëindigen. Dit houdt in dat de inspectie zo nodig enkel een proces-verbaal van overtreding (pro-justitia) opstelt tegen de werkgever en niet tegen de belager. Het behoort niet tot de taak van de inspecteur om in een specifiek dossier een schriftelijk bewijs van slachtoffer- of daderschap af te leveren.

De inspectie legt zich toe op het resultaat dit wil zeggen op de stopzetting van de belaging. Zijn, bijgevolg geen voorwerp van het onderzoek : het ontstaan van de belaging, de eisen van de klager met het oog op verontschuldigen vanwege de belager of sancties ten aanzien van de werkgever. Het behoort dus niet tot het takenpakket van de inspectie om zelf de gevallen van belaging op te lossen in de plaats van de werkgever, noch een bemiddelingsprocedure in te stellen.

3. Op het niveau van de bescherming ingevoerd in de wet welzijn op het werk :

Er moet eerst worden benadrukt dat de werkgever steeds zijn recht behoudt om de werknemer die klacht heeft ingediend, te ontslaan (bijvoorbeeld, omwille van professionele tekortkomingen of omwille van herstructurering). Het zal evenwel aan hem zijn om het bewijs van de reden van dit ontslag te leveren. Dit werd meerdere malen voldoende erkend door de arbeidsrechtbanken.

Het misbruik kan worden gesanctioneerd op het niveau zelf van de onderneming met behulp van disciplinaire sancties maar eveneens door de rechtbanken : tot op heden hebben slechts twee rechtbanken besloten tot misbruik van de klachtenprocedure overwegende dat, de werknemer een gemotiveerde klacht heeft ingediend louter en alleen om de beschermingsvergoeding te kunnen opvragen.

4 en 5. Bij de vorige sociale verkiezingen van 2004 werden voor de ondernemingsraad 56 396 kandidaten voorgedragen op een totaal van 1 204 063 werknemers, wat 4,68 % uitmaakt van het totaal aantal tewerkgestelde werknemers.

Voor de comités voor preventie en bescherming op het werk, werden bij de vorige sociale verkiezingen 70 489 kandidaten voorgedragen op een totaal van 1 398 716 werknemers, wat neerkomt op 5,04 %.

We wijzen er evenwel op dat bij sociale verkiezingen in ondernemingen van geringer belang het vaak dezelfde werknemers zijn die als kandidaat voorgedragen worden voor de oprichting of hernieuwing van de ondernemingsraad als voor het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Bovendien worden er bij de hernieuwing van de ondernemingsraad in een onderneming waarbij de drempel onder de 100 werknemers is gezakt, geen verkiezingen voor de raad georganiseerd. Het zijn namelijk de leden verkozen voor het comité voor preventie en bescherming op het werk die ook in de ondernemingsraad zullen zetelen.

Il faut également souligner que lors de la préparation des élections sociales de 2004, des mesures ont été insérées dans la législation afin d'empêcher dans la mesure du possible les candidatures fictives et d'éviter ainsi d'abuser du statut de travailleur protégé.

Er moet ook worden benadrukt dat er tijdens de voorbereiding van de sociale verkiezingen 2004 maatregelen werden ingevoerd in de wetgeving teneinde, voor zover mogelijk, de fictieve kandidaturen te vermijden en te verhinderen dat er misbruik wordt gemaakt van het beschermd statuut.