

Vraag nr. 60 van mevrouw Maggie De Block van 21 januari 2008 (N.) aan de minister van Werk:

Zorgvuldigheidsplicht voor werkgevers.

Enkele jaren geleden kreeg in Nederland een 57-jarige man een schadevergoeding van 70 000 euro van zijn werkgever omdat de rechter had geoordeeld dat die laatste zijn «zorgplicht» niet had vervuld en zich bijgevolg schuldig had gemaakt aan de burn out van de man. Betrokken werknemer was nochtans een workaholic die werkweken van 70 uur en meer klopte en dat gedurende vijftig weken per jaar. Ook wanneer hij thuis was, moest hij beschikbaar blijven. Zo kon het gebeuren dat de man 's nachts uit zijn bed werd gebeld. Uiteindelijk heeft de man jarenlang roofofbouw op zijn lichaam gepleegd tot de veer dermate brak dat hij vermoedelijk nooit meer zal kunnen werken.

1. Wat kan in België precies worden verstaan onder de term «zorgvuldigheidsplicht voor werkgevers»?
2. Kan een werkgever in het kader van deze zorgvuldigheidsplicht een werknemer verplichten om rust te nemen wanneer hij vreest dat de werknemer permanente roofofbouw op zijn lichaam pleegt?

Question n° 60 de M^{me} Maggie De Block du 21 janvier 2008 (N.) au ministre de l'Emploi:

Devoir de rigueur des employeurs.

Il y a quelques années, aux Pays-Bas, un homme de 57 ans a perçu une indemnisation de 70 000 euros de son employeur parce que le juge a estimé que ce dernier n'avait pas rempli son devoir et était dès lors responsable du burn-out du travailleur. L'intéressé était pourtant un bourreau de travail qui accomplissait des semaines de 70 heures et plus, et cela cinquante semaines par an. Même à domicile, il devait rester disponible. Il arrivait ainsi qu'il soit rappelé au beau milieu de la nuit. Au fil des ans, l'homme a détruit sa santé à tel point qu'il ne pourra probablement plus jamais travailler.

1. En Belgique, qu'entend-on exactement par la notion de devoir de rigueur de l'employeur?
2. Dans le cadre de ce devoir de rigueur, l'employeur a-t-il le droit d'obliger un travailleur à prendre du repos s'il craint que ce dernier ruine durablement sa santé?

3. Welke preventieve maatregelen worden van een werkgever verwacht in het kader van de zorgvuldigheidsplicht teneinde burn out of oververmoeidheid van zijn werknemers te voorkomen?

4. Bestaan er specifieke criteria of procedures waardoor kan worden aangetoond dat burn out van een werknemer al dan niet de fout is van de werkgever?

Antwoord van de minister van Werk van 5 maart 2008, op de vraag nr. 60 van mevrouw Maggie De Block van 21 januari 2008 (N.):

Gelieve hierna het antwoord op de gestelde vragen te vinden.

1. De zorgvuldigheidsplicht voor de werkgever houdt verband met de vraag of er aan deze werkgever een fout kan toegeschreven worden.

Een fout kan bestaan in de overtreding van een door de wet voorgeschreven norm of in het feit dat een werkgever zich niet heeft gedragen op een wijze die men van een «goede» werkgever mag verwachten.

Naar Belgisch recht bestaat er enerzijds de verplichting opgelegd door artikel 20 van de arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978 dat bepaalt dat de werkgever verplicht is:

- 1° de werknemer te doen arbeiden op de wijze, tijd en plaats zoals is overeengekomen, inzonderheid, zo de omstandigheden dit vereisen en behoudens strijdige bepaling, door de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen;
- 2° als een goed huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.

Anderzijds is elke werkgever, krachtens artikel 5 van de welzijnswet van 4 augustus 1996 verplicht de nodige maatregelen te treffen ter bevordering van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesten en ongewenst seksueel gedrag op het werk bepaalt dat de werkgever de risico's op psychosociale belasting moet opsporen. Deze risicoanalyse houdt rekening met de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen en stelt de werkgever in staat om passende preventie maatregelen te treffen met het oog op het voorkomen van de psychosociale belasting. De wijze waarop de werkgever concrete maatregelen op dit vlak kan treffen wordt onder meer toegelicht in de brochure «stress op het werk: risicofactoren, evaluatie en preventie» uitgegeven door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

3. Quelles mesures préventives attend-on de l'employeur dans le cadre de ce devoir de rigueur pour éviter le burn-out ou l'épuisement de ses employés?

4. Existe-t-il des critères ou des procédures spécifiques qui permettent de démontrer que l'employeur est responsable du burn-out d'un travailleur?

Réponse du ministre de l'Emploi du 5 mars 2008, à la question n° 60 de M^{me} Maggie De Block du 21 janvier 2008 (N.):

Veillez trouver ci-dessous la réponse aux questions posées.

1. L'obligation de prudence pour l'employeur est en rapport avec la question de savoir si l'on peut imputer une faute à cet employeur.

Une faute peut consister en une infraction à une norme prescrite par la loi ou dans le fait qu'un employeur ne s'est pas comporté de la façon que l'on peut attendre d'un «bon» employeur.

Selon le droit belge, il existe d'une part l'obligation imposée par l'article 20 de la loi sur les contrats de travail du 3 juillet 1978 qui dispose que l'employeur a l'obligation:

- 1° de faire travailler le travailleur dans les conditions, au temps et au lieu convenus, notamment en mettant à sa disposition, s'il y échet et sauf stipulation contraire, l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'accomplissement du travail;
- 2° de veiller en bon père de famille à ce que le travail s'accomplisse dans des conditions convenables au point de vue de la sécurité et de la santé du travailleur.

D'autre part, chaque employeur est tenu, en vertu de l'article 5 de la loi sur le bien-être du 4 août 1996, de prendre les mesures nécessaires en vue de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. L'arrêté royal du 17 mai 2007 relatif à la prévention de la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail stipule que l'employeur doit détecter les risques de charge psychosociales. Cette analyse des risques tient compte du contenu du travail, des conditions de travail et des relations de travail et permet à l'employeur de prendre les mesures de prévention appropriées en vue de prévenir la charge psychosociale. La façon dont l'employeur peut prendre des mesures concrètes dans ce domaine est entre autres expliquées dans la brochure «stress au travail: facteurs de risque, évaluation et prévention», éditée par le SPF Emploi, Travail et Concertation Sociale.

Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk wordt in artikel 2 van het voormelde koninklijk besluit van 17 mei 2007 omschreven als elke belasting van psychosociale aard die haar oorsprong vindt in de uitvoering van het werk of die voorkomt naar aanleiding van de uitvoering van het werk en die schadelijke gevolgen heeft voor de lichamelijke of psychische gezondheid van de persoon. Daartoe behoort onder meer stress.

Burnout kan omschreven worden als een vorm van chronische stress. Het is een permanente crisis die vaak gekenmerkt wordt door talrijke fysieke en psychische klachten. Emotionele uitputting, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid zijn de drie dimensies van burnout. Burnout is geen persoonlijkheidsprobleem. Uit onderzoek blijkt dat er een sterkere samenhang is tussen burnout en kenmerken van de werksituatie dan tussen burnout en persoonlijkheidskenmerken. Burnout hangt namelijk het sterkst samen met gebrek aan sociale steun, werkdruk en rolproblemen zoals rolonduidelijkheid en rolconflict (cf. W. Schaufeli, Burnout. *Een overzicht van empirisch onderzoek, Gedrag en Organisatie*, 1990, vol. 3, nr. 1, blz. 3-25).

2 en 3. De werkgever die een preventiebeleid voert inzake psychosociale belasting in het algemeen en burnout in het bijzonder zal rekening moeten houden met de arbeidsinhoud, de arbeidsvoorwaarden, de arbeidsomstandigheden en de arbeidsverhoudingen die er aanwezig zijn in zijn onderneming.

Een correcte en strikte toepassing van de wetgeving inzake arbeidsduur, feestdagen en jaarlijkse vakantie, kan al veel problemen voorkomen.

In het door u geciteerde geval wordt uitdrukkelijk verwezen naar deze component, waar gezegd wordt, dat de betrokken werknemer ook wanneer hij thuis was beschikbaar moest blijven en de man's nachts uit zijn bed gebeld kon worden.

Als een werknemer effectief te veel arbeidsuren presteert, kan de werkgever ingrijpen door hem te verplichten de overuren te recupereren en zijn vakantiedagen op te nemen, door de arbeidstijdregeling aan te passen of het takenpakket te verminderen.

4. Er zijn bij mijn weten in België nog geen werkgevers veroordeeld tot schadevergoeding wegens de burnout van een werknemer. Er zijn dan ook nog geen specifieke juridische criteria om te beoordelen of de burnout van een werknemer al dan niet de fout is van de werkgever.

De algemene criteria die er in bestaan dat moet aangetoond worden dat de werkgever een fout heeft gemaakt (deze kan liggen in de arbeidsorganisatie), dat

La charge psychosociale occasionnée par le travail est décrite à l'article 2 de l'arrêté royal du 17 mai 2007 mentionné comme toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne. Le stress en fait entre autres partie.

Le burnout peut être décrit comme une forme de stress chronique. Il s'agit d'une crise permanente qui est souvent caractérisée par de nombreuses douleurs physiques et psychiques. L'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et les capacités personnelles réduites sont les trois dimensions du burnout. Ce n'est pas un problème de personnalité. Il ressort d'une recherche qu'il existe un lien plus étroit entre le burnout et les caractéristiques de la situation de travail qu'un lien plus étroit entre le burnout et les caractéristiques de la personnalité. En effet, il est plus fortement lié au manque de soutien social, à la charge de travail et aux problèmes de rôle tels que la confusion sur le rôle et le conflit de rôle (cf. W. Schaufeli, Burnout. «*Een overzicht van empirisch onderzoek, Gedrag en Organisatie*», 1990, vol. 3, nr. 1, p. 3-25).

2 et 3. L'employeur qui mène une politique de prévention en matière de charge psychosociale en générale et sur le burnout en particulier, devra tenir compte du contenu du travail, des conditions de travail et des relations de travail qui sont présentes dans son entreprise.

Une application correcte et stricte de la législation en matière de temps de travail, de jours fériés et de congés annuels, peut éviter beaucoup de problèmes.

Dans le cas que vous citez, on renvoie explicitement à cette composante où il est affirmé que le travailleur concerné devait également rester disponible lorsqu'il était à son domicile et qu'il pouvait être appelé la nuit.

Si un travailleur preste effectivement trop d'heures de travail, l'employeur peut intervenir en lui imposant de récupérer les heures supplémentaires et de prendre ses jours de congé, en adaptant la réglementation du temps de travail ou en réduisant l'ensemble des tâches.

4. À ma connaissance, aucun employeur n'a encore été condamné en Belgique à un dédommagement en raison du burnout d'un travailleur. Il n'existe non plus aucun critère juridique spécifique permettant de juger si le burnout d'un travailleur est la faute ou pas de l'employeur.

Les critères généraux qui consistent à devoir démontrer que l'employeur a commis une faute (elle peut se trouver dans l'organisation du travail), qu'il

1986

QRVA 52 **012**
10 - 3 - 2008

er schade moet zijn en dat er tussen fout en schade een oorzakelijk verband moet bestaan blijven wel van toepassing.

doit y avoir un dommage et qu'un lien causal doit exister entre la faute et le dommage, restent d'application.