

**DO 2019202004069**

**Question n° 541 de madame la députée Florence Reuter du 22 juin 2020 (Fr.) à la ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées:**

*Burn-out (QO 1781C).*

Une étude de la start-up Bright Link, une spin-off d'UCLouvain spécialisée dans la prévention du burn-out, démontre qu'un salarié sur cinq est en risque d'épuisement. Ce chiffre me semble interpellant.

Plus d'un travailleur sur quatre ressent de la fatigue physique, notamment des tensions musculaires et des problèmes d'insomnie. La fatigue émotionnelle est également présente chez un salarié sur cinq.

Selon l'étude, ces symptômes proviennent de directives de travail contradictoires et d'une charge de travail accrue, notamment due à la transformation numérique des entreprises. L'hyperconnectivité est d'ailleurs également pointée du doigt par les travailleurs comme un facteur de stress.

**DO 2019202004069**

**Vraag nr. 541 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Florence Reuter van 22 juni 2020 (Fr.) aan de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking:**

*Burn-out (MV 1781C).*

Uit een studie van de start-up Bright Link, een spin-off van de UCLouvain die gespecialiseerd is in burn-outpreventie, blijkt dat een op de vijf werknemers het risico loopt op een burn-out. Dat cijfer is verontrustend.

Meer dan een op de vier werknemers heeft last van lichamelijke vermoeidheid, en in het bijzonder van spierspanningen en slaapproblemen. Een op de vijf werknemers kampt bovendien met emotionele vermoeidheid.

Volgens die studie zijn die symptomen het resultaat van tegenstrijdige werkinstructies en een toegenomen werklast, die met name te wijten is aan de digitale transformatie van de bedrijven. Daarnaast wijten de werknemers hun stress ook aan de hyperconnectiviteit.

Le gouvernement Michel a pris à bras le corps ces problématiques tant au niveau de la prévention du burn-out que des mesures de réintégration des malades longue durée mais aussi au niveau du droit à la déconnexion.

1. Une évaluation des mesures prises sous la précédente législature est-elle envisagée prochainement?

2. Pensez-vous que de nouvelles mesures s'imposent afin de lutter de manière plus efficace contre ces maladies du siècle?

**Réponse de la ministre de l'Emploi, de l'Économie et des Consommateurs, chargé de la Lutte contre la pauvreté, de l'Égalité des chances et des Personnes handicapées du 18 août 2020, à la question n° 541 de madame la députée Florence Reuter du 22 juin 2020 (Fr.):**

1. Plusieurs mesures ont effectivement été prises sous la législature précédente pour faire face au burn-out au travail.

Depuis 2018, les entreprises et secteurs ont la possibilité d'introduire au Conseil national du travail une demande de subvention pour soutenir un projet pilote en matière de prévention primaire du burn-out. Les rapports finaux d'évaluation des projets qui ont été introduits en 2018 doivent faire l'objet d'un rapport de synthèse par les experts en 2020. Ce rapport de synthèse permettra d'évaluer l'efficacité du système et, nous l'espérons, de tirer des conclusions sur les bonnes pratiques en matière de prévention du burn-out.

L'hyperconnectivité est effectivement un facteur de risque important dans la survenance du burn-out. Depuis la loi du 26 mars 2018 relative au renforcement de la croissance économique et de la cohésion sociale, une concertation sociale sur le droit à la déconnexion et l'utilisation des moyens de communication digitaux est obligatoire au sein des entreprises. L'application pratique de cette disposition n'a pas encore été évaluée. Il va être pris contact à ce sujet avec le Conseil National du Travail (CNT).

En ce qui concerne la réintégration des travailleurs en maladie de longue durée, plusieurs évaluations de la réglementation ont été réalisées:

De regering-Michel heeft die problemen bij de kern aangepakt, zowel wat de burn-outpreventie als de re-integratie van langdurig zieken betreft, maar ook op het stuk van deconnectie.

1. Zullen de maatregelen van de vorige legislatuur geëvalueerd worden?

2. Zijn er volgens u nieuwe maatregelen nodig om efficiënter de strijd aan te gaan met die ziekten van onze tijd?

**Antwoord van de minister van Werk, Economie en Consumenten, belast met Armoedebestrijding, Gelijke Kansen en Personen met een beperking van 18 augustus 2020, op de vraag nr. 541 van mevrouw de volksvertegenwoordiger Florence Reuter van 22 juni 2020 (Fr.):**

1. Onder de vorige legislatuur werden inderdaad meerdere maatregelen getroffen om burn-out op het werk aan te pakken.

Sinds 2018 hebben ondernemingen en sectoren de mogelijkheid om bij de Nationale Arbeidsraad een subsidie aan te vragen ter ondersteuning van een pilotoproject betreffende de primaire preventie van burn-out. De eindexamenrapporten van de projecten die in 2018 werden ingediend, moeten in 2020 het voorwerp uitmaken van een syntheseverslag van de experts. Dit syntheseverslag zal het mogelijk maken om de doeltreffendheid van het systeem te beoordelen en, naar wij hopen, conclusies te trekken over goede praktijken op het vlak van de preventie van burn-out.

Hyperconnectiviteit is inderdaad een belangrijke risicofactor bij het optreden van burn-out. Sinds de wet van 26 maart 2018 betreffende de versterking van de economische groei en de sociale cohesie is het plegen van sociaal overleg over het recht op deconnectie en het gebruik van digitale communicatiemiddelen verplicht in de ondernemingen. De praktische toepassing van deze bepaling werd nog niet geëvalueerd. Er zal hierover contact opgenomen worden met de Nationale Arbeidsraad (NAR).

Er werden in verband met de re-integratie van langdurig zieke werknemers meerdere evaluaties van de regelgeving uitgevoerd:

- Une évaluation réalisée, conformément à la législation, par les partenaires sociaux. Elle s'est déroulée au sein du CNT (avis n° 2099 du 25 septembre 2018 <http://www.cnt-nar.be/AVIS/avis-2099.pdf>) et du Conseil supérieur pour la prévention et la protection du travail (PPT) (avis n° 2019 du 22 février 2019) (<https://emploi.belgique.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Avis%20Conseil%20Sup%C3%A9rieur/Avis219.pdf>).

L'avis du Conseil supérieur PPT contient des propositions concrètes d'adaptation de la réglementation en vue d'assurer une plus grande réussite des trajets de réintégration (et qu'ils soient donc moins générateurs de force majeure médicale).

- La direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail au sein du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale (ETCS) (DIRACT) a financé un projet de recherche (<https://emploi.belgique.be/fr/projets-de-recherche/2018-evaluation-de-limpact-de-la-nouvelle-reglementation-sur-la-reintegration>) pour réaliser une évaluation de la législation. Les résultats de la recherche seront disponibles en septembre.

Grâce à ces évaluations de la réglementation, l'administration adaptera les dispositions légales et sensibilisera davantage les acteurs concernés.

Les autres mesures ne relèvent pas directement de ma compétence même si le SPF Emploi a participé activement au suivi de certaines d'entre elles. Il s'agit entre autres du financement de projets pilotes (dont le trajet d'accompagnement de travailleurs menacés ou atteints à un stade précoce de burn-out par Fedris) et de la création d'un site web pour la sensibilisation et le partage des connaissances sur le burn-out par le SPF Santé publique. D'autres initiatives ont été prises par l'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) et le SPF Sécurité sociale. La coordination fédérale entre toutes ces différentes organisations est assurée par la ministre des Affaires sociales. En ce qui concerne ces initiatives et leur évaluation, je voudrais donc vous renvoyer aux ministres compétents pour plus d'informations.

2. La loi sur le bien-être et ses textes d'exécution nous semblent fournir un cadre complet pour permettre aux entreprises de veiller au respect de la santé physique et psychique des travailleurs.

Le principe de l'évaluation des risques contenu dans la législation permet d'objectiver les facteurs de risques issus du contexte de travail dont l'exposition prolongée provoque le burn-out.

- Een evaluatie, zoals bepaald in de wetgeving, door de sociale partners. Deze heeft plaatsgevonden binnen de NAR (advies nr. 2099 van 25 september 2018 (<http://www.cnt-nar.be/ADVIES/advies-2099.pdf>) en de Hoge Raad voor preventie en bescherming op het werk (PBW) (advies nr. 219 van 22 februari 2019 (<https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Bien-%C3%AAtre%20au%20travail/Avis%20Conseil%20Sup%C3%A9rieur/Advies219.pdf>)).

Het advies van de Hoge Raad PBW bevat concrete voorstellen om de regelgeving te verbeteren met het oog op een grotere slaagkans van de re-integratietrajecten (en waardoor ze dus minder vaak leiden tot medische overmacht).

- Door de directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden (DIOVA) van de FOD FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg (WASO) werd een onderzoeksproject gefinancierd om de regelgeving te evalueren (<https://werk.belgie.be/nl/onderzoeksprojecten/2018-evaluatie-van-de-impact-van-de-nieuwe-reglementering-op-de-re-integratie>). De resultaten van dit onderzoek zullen in september beschikbaar zijn.

Dankzij deze evaluaties van de regelgeving zal de administratie de wettelijke bepalingen aanpassen en de betrokken actoren vergroten sensibiliseren.

De andere maatregelen behoren niet meteen tot mijn bevoegdheid, ook al heeft de FOD WASO actief deelgenomen aan de opvolging van bepaalde van deze maatregelen. Het gaat onder meer over de financiering van de pilootprojecten (waaronder het begeleidingstraject van Fedris voor werknemers die bedreigd of getroffen zijn door een vroegtijdig stadium van burn-out) en de creatie van een website voor sensibilisering en kennisdeling over burn-out door de FOD Volksgezondheid. Andere initiatieven werden genomen door het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) en de FOD Sociale Zekerheid. De federale coördinatie tussen al deze verschillende organisaties werd verzorgd door de minister van Sociale Zaken. Wat deze initiatieven en de evaluatie ervan betreft, wil ik u dus doorverwijzen naar de bevoegde ministers voor meer informatie.

2. De welzijnswet en de uitvoeringsbesluiten ervan lijken ons een alomvattend kader te bieden om ondernemingen in staat te stellen de fysieke en mentale gezondheid van werknemers te waarborgen.

Het principe van de risicoanalyse vervat in de wetgeving laat toe de risicofactoren die voortvloeien uit de werkcontext waarvan de langdurige blootstelling burn-out veroorzaakt te objectiveren.

Sur base de cette évaluation, des mesures collectives peuvent être mises en oeuvre au sein de l'entreprise pour favoriser la prévention du burn-out.

La législation met l'accent sur l'information et la formation des travailleurs (qui permettent de sortir de l'isolement et de lever les tabous) et sur l'information et la formation de la ligne hiérarchique (qui les aident à détecter les symptômes le plus rapidement possible et à leur faire prendre conscience de leur capacité à octroyer les ressources aux travailleurs nécessaires pour répondre aux exigences de travail).

Les procédures internes légales individuelles permettent quant à elles une réponse personnalisée à une situation de travail donnée.

La législation met également en évidence le retour au travail qui doit effectivement être accompagné pour éviter les rechutes.

L'administration va continuer à s'employer à soutenir tous les acteurs de terrain pour concrétiser la mise en oeuvre de cette législation dans les entreprises, par ses actions de sensibilisation, le développement d'outils, l'organisation de journées d'étude, le lancement de recherches scientifiques.

Il s'agit de continuer à soutenir, sur le long terme, la mise en oeuvre de cette législation qui met l'humain et le respect de sa santé au coeur de la dynamique entrepreneuriale pour le bien-être, tant de l'ensemble de ses travailleurs que de l'entreprise elle-même.

Op basis van deze evaluatie kunnen binnen de onderneming collectieve maatregelen worden getroffen ter voorkoming van burn-out.

De wetgeving legt de nadruk op het informeren en opleiden van de werknemers (wat helpt om uit het isolement te komen en taboes te doorbreken) en op het informeren en opleiden van de hiërarchische lijn (die hen helpt zo snel mogelijk symptomen te detecteren en hen bewust te maken van hun mogelijkheid om hulpbronnen toe te kennen aan de werknemers die nodig zijn om aan de werkeisen te voldoen).

De wettelijke interne procedures maken op hun beurt een persoonlijk antwoord op een bepaalde werksituatie mogelijk.

De wetgeving benadrukt ook de terugkeer naar het werk die daadwerkelijk moet worden begeleid om terugval te voorkomen.

De administratie zal zich blijven inzetten om alle actoren op het terrein te ondersteunen bij het concretiseren van de toepassing van deze wetgeving in bedrijven, door middel van sensibiliseringsacties, de ontwikkeling van tools, de organisatie van studiedagen en het lanceren van wetenschappelijk onderzoek.

Het gaat erom op lange termijn de uitvoering van deze wetgeving te blijven steunen, die de mens en het respect voor zijn gezondheid centraal stelt in de ondernemersdynamiek voor het welzijn, voor zowel het geheel van de werknemers als voor de onderneming zelf.