

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2010-2011

23 DÉCEMBRE 2010

Proposition de loi modifiant la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, afin de porter la prescription à dix ans en cas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail

(Déposée par Mmes Vanessa Matz
et Sabine de Bethune)

DÉVELOPPEMENTS

La lutte contre la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail est essentielle pour la protection des travailleurs. Il s'agit d'un véritable fondement de notre société que le législateur doit protéger, y compris via le droit pénal.

Ces faits sont punis en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Cette loi apporte une définition précise de ces faits en son article 32^{ter} :

« 1^o violence au travail : chaque situation de fait où un travailleur ou une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail;

2^o harcèlement moral au travail : plusieurs conduites abusives similaires ou différentes, externes ou internes à l'entreprise ou l'institution, qui se produisent pendant un certain temps, qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant et qui se manifestent notamment par des

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2010-2011

23 DECEMBER 2010

Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk en de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, om de verjaringstermijn in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk tot tien jaar te verlengen

(Ingediend door de dames Vanessa Matz
en Sabine de Bethune)

TOELICHTING

Het bestrijden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk is fundamenteel om werknemers te beschermen. Het gaat om een hoeksteen van onze samenleving die door de wetgever moet worden beschermd, ook via de Strafwet.

Die feiten worden bestraft krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Die wet geeft een nauwkeurige definitie van die feiten in artikel 32^{ter} :

« 1^o geweld op het werk : elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk;

2^o pesterijen op het werk : meerdere gelijkaardige of uiteenlopende onrechtmatige gedragingen, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer of een andere persoon waarop dit hoofdstuk van toepassing is bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd en die zich

paroles, des intimidations, des actes, des gestes ou des écrits unilatéraux. Ces conduites peuvent notamment être liées à la religion ou aux convictions, au handicap, à l'âge, à l'orientation sexuelle, au sexe, à la race ou à l'origine ethnique;

3° harcèlement sexuel au travail: tout comportement non désiré verbal, non verbal ou corporel à connotation sexuelle, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

Ces faits sont tellement graves que la loi prévoit non seulement de punir les personnes qui les commettent, qu'ils soient travailleurs, employeurs ou toutes personnes qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 32*bis*) mais également les employeurs qui ne prennent pas de mesures de prévention contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail dans son entreprise (article 32*quater*) ou qui ne prennent pas de mesures appropriées alors que de tels actes sont portés à sa connaissance (article 32*septies*).

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une action devant le tribunal du travail ou des poursuites pénales.

Actuellement, selon l'article 94 de loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, l'action publique résultant des infractions de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail se prescrit par cinq ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.

Les auteurs estiment que ce délai est trop court et proposent de le porter à dix ans. En effet, une victime de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail peut avoir besoin de temps avant d'entreprendre une action. Les raisons peuvent être diverses: état de choc, dépression, honte et crainte que son humiliation ne soit connue, peur de briser la loi du silence, peur des représailles, peur de perdre son poste de travail, ...

Il est donc compréhensible que les victimes ne réagissent pas toujours immédiatement. Et il est inacceptable que des faits, pourtant connus, reconnus par les auteurs et prouvés de manière irréfutable, ne soient pas punis pour une question de prescription. L'actualité nous a malheureusement démontré que le risque qu'une telle situation se réalise est réel. C'est pourquoi l'auteur propose de porter le délai de prescription de cinq à dix ans.

Cette proposition permet de renforcer la protection des victimes de harcèlement. Il convient aussi de poursuivre et d'intensifier les efforts réalisés au sein de tout milieu de travail pour prévenir et lutter contre le harcèlement de manière de plus en plus efficace.

inzonderheid uiten in woorden, bedreigingen, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften. Deze gedragingen kunnen inzonderheid verband houden met godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd, seksuele geaardheid, geslacht, ras of etnische afstamming;

3° ongewenst seksueel gedrag op het werk: elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.»

Die feiten zijn zo ernstig dat de wet niet alleen personen bestraft die deze feiten begaan, of het nu werknemers, werkgevers of personen zijn die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk (artikel 32*bis*), maar ook werkgevers die geen preventiemaatregelen treffen om geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk te voorkomen in hun onderneming (artikel 32*quater*) of die geen geschikte maatregelen nemen wanneer die feiten hun ter kennis worden gebracht (artikel 32*septies*).

De niet-naleving van die bepalingen kan leiden tot een rechtsvordering voor de arbeidsrechtbank of strafrechtelijke vervolging.

Momenteel bepaalt artikel 94 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, dat de strafvordering wegens geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk verjaart door verloop van vijf jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.

De indiener meent dat die termijn te kort is en stelt voor die te verlengen tot tien jaar. Een slachtoffer van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag stelt immers niet meteen een rechtsvordering in. Daar kunnen allerlei redenen toe zijn: een shock, depressie, schaamte en angst om ruchtbaarheid te geven aan zijn vernedering, angst om te spreken, angst voor vergelding, angst om zijn job te verliezen, ...

Het is dus begrijpelijk dat slachtoffers niet altijd onmiddellijk reageren. En het is onaanvaardbaar dat feiten, die nochtans bekend zijn, die de daders hebben erkend en die onweerlegbaar bewezen zijn, niet worden bestraft omdat ze verjaard zijn. De actualiteit heeft helaas aangetoond dat die kans reëel is. Daarom stelt de indiener voor om de verjaringstermijn te verlengen van vijf tot tien jaar.

Dit voorstel zorgt voor een betere bescherming van slachtoffers van pesterijen. De inspanningen die in elke werkomgeving reeds zijn verwezenlijkt om op een steeds doeltreffendere manier pesterijen te voorkomen en te bestrijden, moeten worden voortgezet en uitgebreid.

COMMENTAIRE DES ARTICLES**Article 2**

Cet article vise à porter le délai de prescription en cas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail à dix ans.

Les infractions visées sont celles définies au chapitre *Vbis* de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Sont donc visés non seulement les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail, mais aussi les autres infractions fixées dans ce chapitre, telles que l'absence de mesures de prévention contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail déterminées par l'employeur dans son entreprise ou l'absence de mesures appropriées alors que de tels actes sont portés à sa connaissance.

Article 3

Cet article vise à adapter la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social.

En effet, en 2010, le législateur a adopté le Code pénal social. Celui-ci uniformise les délais de prescription pour les faire correspondre au régime général du droit pénal. Le délai de prescription est donc de cinq ans, sauf exception.

Parallèlement à l'introduction du Code pénal social, la loi a été adoptée dans le but, notamment, d'abroger les dispositions sociales qui ne sont plus nécessaires compte tenu de l'adoption du Code pénal social.

Ces deux textes ont donc pour conséquence d'abroger l'article 94 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et de porter le délai de prescription à cinq ans en cas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

Ces deux textes ne sont pas encore entrés en vigueur mais ils le seront au plus tard le 1^{er} juillet 2011. Par conséquent, il est nécessaire de les modifier afin de préserver le délai de prescription de dix ans en cas de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail.

*
* *

BESPREKING VAN DE ARTIKELEN**Artikel 2**

Dit artikel strekt ertoe de verjaringstermijn in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk tot tien jaar te verlengen.

Het gaat om de feiten die zijn bepaald in hoofdstuk *Vbis* van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk. Het gaat dus niet alleen om daden van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, maar ook om de overige in dit hoofdstuk vastgestelde feiten: het ontbreken van preventie maatregelen tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, waarin de werkgever in zijn onderneming moet voorzien en het ontbreken van geschikte maatregelen tegen daden die hem ter kennis werden gebracht.

Artikel 3

Dit artikel strekt ertoe de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek aan te passen.

In 2010 keurde de wetgever immers het Sociaal Strafwetboek goed. Dit stroomlijnt de verjaringstermijnen om ze in overeenstemming te brengen met de algemene regels van het Strafrecht. De verjaringstermijn bedraagt dus vijf jaar, behoudens uitzondering.

Samen met de invoering van het Sociaal Strafwetboek werd de wet goedgekeurd om, meer bepaald, de sociale bepalingen die niet meer nodig zijn, op te heffen, gelet op de goedkeuring van het Sociaal Strafwetboek.

Beide teksten leiden er dus toe dat artikel 94 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt opgeheven en dat de verjaringstermijn op vijf jaar wordt gebracht in geval van geweld of pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Beide teksten zijn nog niet in werking getreden, maar ten laatste op 1 juli 2011 zal dat wel het geval zijn. Bijgevolg moeten ze worden gewijzigd om de verjaringstermijn tot tien jaar te verlengen in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

Vanessa MATZ.
Sabine de BETHUNE.

*
* *

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 94 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail est complété par un alinéa 2 rédigé comme suit :

«Par exception à l'alinéa qui précède, l'action publique résultant des infractions au chapitre *Vbis* de la présente loi se prescrit par dix ans à compter du fait qui a donné naissance à l'action.»

Art. 3

À l'article 109, alinéa unique, 43^o, de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, le i) est abrogé.

24 novembre 2010.

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 94 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van werknemers bij de uitvoering van hun werk wordt aangevuld met een tweede lid luidende :

«In afwijking van voorgaand lid, verjaart de strafvordering wegens overtreding van de bepalingen van hoofdstuk *Vbis* van deze wet door verloop van tien jaar na het feit waaruit de vordering is ontstaan.»

Art. 3

In artikel 109, enig lid, 43^o, van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, wordt i) opgeheven.

24 november 2010.

Vanessa MATZ.
Sabine de BETHUNE.