

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

21 janvier 2011

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 Mme Catherine Fonck)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

21 januari 2011

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 mevrouw Catherine Fonck)

RÉSUMÉ

Étant donné que les victimes de harcèlement moral ou sexuel au travail attendent souvent longtemps avant d'oser porter plainte, par peur des représailles ou de perdre leur travail, la proposition de loi porte le délai de prescription dans ce domaine à 10 ans.

SAMENVATTING

Aangezien de slachtoffers van pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, omdat ze represailles vrezen of bang zijn hun baan te verliezen, vaak lang wachten voor ze een klacht durven in te dienen, brengt dit wetsvoorstel de in dat geval geldende verjaringstermijn op 10 jaar.

N-VA : Nieuw-Vlaamse Alliantie PS : Parti Socialiste MR : Mouvement Réformateur CD&V : Christen-Democratisch en Vlaams sp.a : socialistische partij anders Ecolo-Groen! : Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales — Groen Open Vld : Open Vlaamse liberalen en democraten VB : Vlaams Belang cdH : centre démocrate Humaniste LDD : Lijst Dedecker PP : Parti Populaire	
<i>Abréviations dans la numérotation des publications:</i> DOC 53 0000/000: Document parlementaire de la 53^{ème} législature, suivi du n° de base et du n° consécutif QRVA: Questions et Réponses écrites CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte) CRABV: Compte Rendu Analytique (couverture bleue) CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon) PLEN: Séance plénière COM: Réunion de commission MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	<i>Afkortingen bij de nummering van de publicaties:</i> DOC 53 0000/000: Parlementair document van de 53^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft) CRABV: Beknopt Verslag (blauwe kaft) CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft) PLEN: Plenum COM: Commissievergadering MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)
<i>Publications officielles éditées par la Chambre des représentants</i> Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.laChambre.be e-mail: publications@laChambre.be	<i>Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers</i> Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel.: 02/ 549 81 60 Fax: 02/549 82 74 www.deKamer.be e-mail: publicaties@deKamer.be

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La présente proposition de loi reprend le texte de la proposition de loi déposée au Sénat sous le numéro 5/639/1.

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 32ter:

“1° 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° 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 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 32bis) mais

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Dit wetsvoorstel neemt de tekst over van het onder nummer 5/639/1 in de Senaat ingediende wetsvoorstel.

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 32ter:

“1° 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° 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 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 32bis), maar ook werkgevers die geen

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 la 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.

L'auteur estime que ce délai est trop court et propose 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.

COMMENTAIRES 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

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 doeltreffender manier pesterijen te voorkomen en te bestrijden, moeten worden voortgezet en uitgebreid.

TOELICHTING BIJ 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,

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.

Art. 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.

Catherine FONCK (cdH)

maar ook om de overige in dit hoofdstuk vastgestelde feiten: het ontbreken van preventiemaatregelen 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.

Art. 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 verjaringsstermijn tot tien jaar te verlengen in geval van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

PROPOSITION DE LOI**Article 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°, de la loi du 6 juin 2010 introduisant le Code pénal social, le i) est abrogé.

23 novembre 2010

Catherine FONCK (cdH)

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°, van de wet van 6 juni 2010 tot invoering van het Sociaal Strafwetboek, wordt i) opgeheven.

23 november 2010