

**CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE**

25 janvier 2011

PROPOSITION DE LOI**réprimant la violence
et le harcèlement moral ou sexuel
au travail**(déposée par Mme Zuhail Demir
et M. Karel Uyttensprot et consorts)**BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS**

25 januari 2011

WETSVOORSTEL**houdende de bestraffing van geweld,
pesterijen of ongewenst seksueel gedrag
op het werk**(ingediend door mevrouw Zuhail Demir
en de heer Karel Uyttensprot c.s.)**RÉSUMÉ**

Cette proposition de loi vise à réprimer plus sévèrement la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Tout d'abord, elle prévoit dans certains cas le renforcement de la sanction prévue dans le Code pénal social. Elle veille ensuite à ce que les délégués syndicaux ne puissent plus faire un usage abusif de leur statut pour échapper aux poursuites.

SAMENVATTING

Dit voorstel wil geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk strenger aanpakken. Ten eerste wordt de sanctie in het Sociaal Strafwetboek in bepaalde gevallen verhoogd. Ten tweede maakt dit voorstel komaf met misbruiken van het statuut als vakbondsafgevaardigde om zich te beschermen tegen vervolging.

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 pratique montre que la législation actuelle ne suffit pas pour lutter efficacement contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail.

En premier lieu, il faut évidemment que les victimes bénéficient d'un bon accompagnement. Celles-ci doivent clairement savoir où elles peuvent déposer plainte et avoir la certitude que leurs plaintes seront traitées de manière sérieuse et, le cas échéant, qu'une suite appropriée y sera réservée. En outre, les victimes ont également droit à un accompagnement individuel en vue d'assimiler les événements.

Un deuxième volet de la lutte contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail est la punition de (des) l'auteur(s). Quelques exemples récents montrent toutefois que, dans la pratique, le harcèlement n'est pas toujours puni, bien au contraire. Un travailleur licencié pour harcèlement a saisi le tribunal et a obtenu en appel une indemnisation élevée pour licenciement abusif, notamment sur la base de son statut de délégué syndical. Il est très injuste qu'une personne censée défendre les intérêts du personnel ait un tel comportement à l'égard d'un collègue. Il est totalement inacceptable que cette personne, licenciée pour harcèlement, puisse encore se prévaloir de la protection dont il bénéficie en tant que délégué syndical.

Ces faits ne sont toutefois pas uniques. Les cas de harcèlement entre collègues, mais aussi entre membres du personnel dirigeant et membres du personnel subordonné sont encore trop fréquents. Dans ce dernier cas, la situation de la victime est encore plus difficile, car elle doit alors se défendre contre le comportement de son supérieur. Ce cas de figure soulève des problèmes supplémentaires en ce qui concerne la dénonciation des faits.

La présente proposition vise dès lors à modifier de deux manières les peines infligées aux auteurs de tels faits. Premièrement, la sanction prévue dans le Code pénal social est augmentée dans certains cas. Actuellement, les auteurs de violence de harcèlement moral ou sexuel au travail sont punis d'une sanction de niveau 4. Concrètement, cela signifie soit une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et une amende pénale de 600 à 6 000 euros ou l'une de ces peines seulement, soit une amende administrative de 300 à 3 000 euros.

La présente proposition vise à créer un nouveau niveau 5, prévoyant une peine d'emprisonnement de

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De praktijk wijst uit dat de huidige wetgeving niet volstaat om geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk efficiënt te bestrijden.

In de eerste plaats is natuurlijk een goede begeleiding van de slachtoffers nodig. Deze moeten duidelijk weten waar ze met klachten terecht kunnen en zekerheid krijgen dat de klachten ernstig behandeld worden en desgevallend een passend vervolg krijgen. Bovendien hebben slachtoffers ook recht op een persoonlijke begeleiding om de gebeurtenissen te verwerken.

Een tweede luik om geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk te bestrijden, is de bestraffing van de dader(s). Enkele recente voorbeelden uit de praktijk bewijzen echter dat pesten niet steeds bestraft wordt, wel integendeel. Een wegens pesten ontslagen arbeider stapte naar de rechtbank en kreeg in beroep een hoge vergoeding omwille van zijn onrechtmatig ontslag, onder meer op basis van zijn statuut als vakbondsvertegenwoordiger. Het is zeer onrechtvaardig dat iemand die geacht wordt de belangen van het personeel te verdedigen een dergelijk gedrag vertoont tegenover een collega. Het is echter compleet onaanvaardbaar dat deze pester zich bij ontslag nog kan beroepen op zijn bescherming als vakbondsafgevaardigde.

Deze feiten zijn echter geen alleenstaande gevallen. Gevallen van pesterijen tussen werknemers onderling, maar ook tussen leidinggevenden en ondergeschikten komen nog te vaak voor. Deze laatste situatie maakt de zaak nog moeilijker voor het slachtoffer, dat zich dan moet verdedigen tegen het gedrag van zijn of haar baas. Dat roept bijkomende problemen op met betrekking tot het aanklagen van de feiten.

Dit voorstel wil de bestraffing van daders van dergelijke feiten dan ook op twee manieren aanpassen. Ten eerste wordt de sanctie in het sociaal strafwetboek in bepaalde gevallen verhoogd. Op dit moment kunnen daders van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk bestraft worden met een sanctie van categorie 4. In concreto betekent dat hetzij een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6 000 euro of uit een van die straffen alleen, hetzij een administratieve geldboete van 300 tot 3 000 euro.

Er wordt nu een nieuwe categorie 5 gecreëerd, die voorziet in een gevangenisstraf van drie tot vijf jaar.

trois à cinq ans. Cette sanction est d'application lorsque l'auteur des faits exerce une autorité sur la victime, ou lorsque l'auteur commet ce type de faits de manière répétée.

Deuxièmement, la présente proposition entend mettre fin à l'usage abusif qui est fait du statut de délégué syndical pour échapper aux poursuites pour violence, harcèlement moral ou sexuel au travail. Les auteurs condamnés pour de tels faits peuvent également être déclarés déchus par le juge, pour une certaine période, du bénéfice de 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. En cas de licenciement par l'employeur pour ces mêmes faits, il ne pourra dès lors plus être fait un usage abusif du statut de délégué syndical pour obtenir une indemnité élevée.

En outre, la présente proposition prévoit également une publication du fait que le condamné a été déclaré déchu du bénéfice de 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. Les jugements et les arrêts portant condamnation à la déchéance précitée seront publiés par extrait au *Moniteur belge*. Les employeurs pourront ainsi savoir quels travailleurs ne bénéficient plus du bénéfice de la loi du 19 mars 1991. Il s'agit d'une mesure nécessaire pour garantir l'efficacité de la réglementation proposée.

Le lieu de travail est l'endroit où les travailleurs passent la majeure partie de leur semaine de travail. Souvent, le travailleur passe plus de temps au travail qu'auprès de sa famille. Le lieu de travail doit donc être protégé, en particulier contre le harcèlement. Le harcèlement au travail est un phénomène qui ne peut être toléré. Les exemples choquants issus de la vie de tous les jours et leurs suites devant les tribunaux exigent une réaction sociale.

Deze sanctie is van toepassing wanneer de dader van de feiten gezag uitoefent over het slachtoffer, of wanneer de dader bij herhaling dergelijke feiten pleegt.

Ten tweede wil dit voorstel komaf maken met misbruiken van het statuut als vakbondsafgevaardigde om zich te beschermen tegen vervolging wegens daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Daders die wegens dergelijke feiten veroordeeld worden, kunnen door de rechter eveneens voor een bepaalde periode vervallen verklaard worden van de bescherming van 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 ontslag door de werkgever wegens deze zelfde feiten, kan het statuut van vakbondsafgevaardigde dan ook niet meer misbruikt worden om een hoge vergoeding af te dwingen.

Bijkomend voorziet dit voorstel ook in een bekendmaking van het feit dat de veroordeelde vervallen verklaard werd van de bescherming van 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. De vonnissen en de arresten houdende veroordeling tot de hiervoor bedoelde vervallenverklaring worden bij uittreksel bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*. Aldus kunnen de werkgevers weten welke werknemers niet langer de bescherming van de wet van 19 maart 1991 genieten. Het is een noodzakelijke maatregel, om de doeltreffendheid van de voorgestelde regeling te verzekeren.

De arbeidsplaats is een plaats waar de werknemers het overgrote deel van hun werkweek doorbrengen. Dikwijls is de werknemer meer op het werk dan bij zijn familie. De arbeidsplaats verdient dus bescherming, in het bijzonder tegen pesterijen. Pesten op het werk is een fenomeen dat niet kan geduld worden. De schokkende voorbeelden uit de praktijk en hun nasleep voor de rechtbank vragen om een maatschappelijke reactie.

Zuhal DEMIR (N-VA)
Karel UYTTERSROT (N-VA)
Karolien GROSEMANS (N-VA)
Nadia SMINATE (N-VA)
Miranda VAN EETVELDE (N-VA)

PROPOSITION DE LOI**Article 1^{er}**

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

Art. 2

L'article 101 du Code pénal social est complété par un alinéa 6 rédigé comme suit:

“La sanction de niveau 5 est constituée d'un emprisonnement de trois à cinq ans.”

Art. 3

Dans le même Code, il est inséré un article 107/1 rédigé comme suit:

“Art. 107/1. Pour les infractions de niveaux 4 et 5 et lorsque la loi le prévoit, le juge peut prononcer la déchéance du condamné du droit à la protection de 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. Le juge fixe également la durée de cette déchéance.”

Art. 4

L'article 119 du même Code est complété par deux nouveaux alinéas rédigés comme suit:

“Est punie d'une sanction de niveau 5 toute personne qui commet une infraction décrite à l'alinéa précédent et exerce une autorité sur la victime ou se rend coupable de récidive de l'infraction.

En outre, le juge peut prononcer la déchéance du droit à la protection de 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, ainsi que le prévoit l'article 107/1.”

WETSVOORSTEL**Artikel 1**

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

Art. 2

Artikel 101 van het Sociaal Strafwetboek wordt aangevuld met een zesde lid:

“De sanctie van niveau 5 bestaat uit een gevangenisstraf van drie tot vijf jaar.”

Art. 3

In hetzelfde Wetboek wordt een artikel 107/1 ingevoegd, dat luidt:

“Art. 107/1. Voor de inbreuken van categorie 4 en 5, en in het geval de wet hierin voorziet, kan de rechter de veroordeelde vervallen verklaren van het recht op bescherming van 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. De rechter bepaalt ook de duur van deze vervallenverklaring.”

Art. 4

Artikel 119 van hetzelfde Wetboek wordt aangevuld met twee nieuwe leden, luidende:

“Met een sanctie van niveau 5 wordt bestraft, hij die een in het vorige lid beschreven misdrijf pleegt en gezag uitoefent over het slachtoffer of zich bij herhaling schuldig maakt aan het plegen van het misdrijf.

Bovendien kan de rechter de vervallenverklaring van het recht op de bescherming van 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 uitspreken, zoals bepaald in artikel 107/1.”

Art. 5

Dans le livre premier, chapitre II, section 5, du Code pénal, il est inséré une sous-section 3 intitulée “De la publication du jugement ou de l’arrêt”, contenant un article 37bis/1, rédigé comme suit:

“Sous-section 3. De la publication du jugement ou de l’arrêt

Art. 37bis/1. Les jugements ou les arrêts portant déchéance du droit de bénéficier de la protection de 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, par application de l’article 119 du Code pénal social, sont publiés par extrait au *Moniteur belge*; ces extraits concernent uniquement l’identité du condamné, la déchéance et la durée de celle-ci; ils sont publiés à intervalles réguliers parmi les avis officiels.”.

Art. 6

La présente loi entre en vigueur le premier jour du deuxième mois suivant celui de sa publication au *Moniteur belge*.

31 décembre 2010

Art. 5

In Boek 1, Hoofdstuk II, Afdeling V van het Strafwetboek wordt een Onderafdeling III ingevoegd met als opschrift “Bekendmaking van het vonnis of arrest”, die een artikel 37bis/1 bevat, en die luidt:

“Onderafdeling III. Bekendmaking van het vonnis of arrest

Art. 37bis/1. De vonnissen of de arresten houdende vervallenverklaring van het recht om de bescherming te genieten van 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 toepassing van artikel 119 van het Sociaal Strafwetboek, worden bij uittreksel bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*; deze uittreksels hebben alleen betrekking op de identiteit van de veroordeelde, op de vervallenverklaring en op de duur ervan; zij worden op vaste tijdstippen bekendgemaakt tussen de officiële berichten.”.

Art. 6

Deze wet treedt in werking de eerste dag van de tweede maand na die waarin ze is bekendgemaakt in het *Belgisch Staatsblad*.

31 december 2010

Zuhal DEMIR (N-VA)
Karel UYTTERSROT (N-VA)
Karolien GROSEMANS (N-VA)
Nadia SMINATE (N-VA)
Miranda VAN EETVELDE (N-VA)