

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

9 juli 2015

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

**over de regeling in verband met de inrichting
van kantoortuinen, overeenkomstig
de strekking van de wetgeving
betreffende het welzijn van de werknemers
bij de uitvoering van hun werk**

(ingediend door
mevrouw Fabienne Winckel c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

9 juillet 2015

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

**visant à encadrer l'aménagement
des *open space*
dans l'esprit de la législation
relative au bien-être
des travailleurs**

(déposée par
Mme Fabienne Winckel et consorts)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
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:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

De wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk definieert alle factoren die de omstandigheden bepalen waarin het werk moet worden verricht, te weten: de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen, de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu en tot slot de bescherming van de werknemer tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Elke werkgever moet dus een welzijnsbeleid voeren, dat op algemene principes steunt en een onderdeel is van het gehele bedrijfsmanagement.

Steeds meer ondernemingen geven er thans overduidelijk de voorkeur aan te werken met "kantoortuinen". Er wordt van uitgegaan dat die open en gemeenschappelijke werkruimten de communicatie in de onderneming vlotter maken en de teamgeest bevorderen.

Tal van onderzoeken hebben echter aangetoond dat kantoortuinen een negatieve weerslag hebben op de prestaties van de werknemers, zelfs bij de jongsten onder hen, die *a priori* meer te vinden zouden zijn voor die vorm van organisatie van het werk omdat ze een intensere socialisatie zou meebrengen.

Mensen die in een kantoortuin werken, hebben door het gebrek aan privacy vaak de indruk dat zij voortdurend op de vingers worden gekeken. Die situatie kan heel vlug leiden tot spanningen en wantrouwen tussen collega's.

Het voortdurende gedruis wordt het vaakst aangehaald als een van de factoren die schadelijk zijn voor de productiviteit en de kwaliteit van het werk in een kantoortuin. Het gaat dus om een bijkomende stressfactor, die ook een negatieve invloed heeft op de gezondheid.

Het is derhalve een troef voor de werkgever als zijn werknemers zo doeltreffend mogelijk aan de slag kunnen, in een gezonde en aangename werkomgeving.

De Scandinavische landen en Nederland hebben het model van de gedeelde kantooruimte aangepast en hebben ervoor gezorgd dat die kantooruimte een menselijke dimensie behoudt. Die landen hebben gekozen voor goed geventileerde kantoren met veel licht, met een beperkte bezettingsgraad en een goede geluidsisolatie.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

La loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit l'ensemble des facteurs déterminant les conditions dans lesquelles le travail doit être effectué, à savoir: la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psycho-sociale occasionnée par le travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail, les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement et la protection des travailleurs contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail. Chaque employeur est donc tenu de mener une politique du bien-être basée sur les principes généraux, intégrée dans le management complet de l'entreprise.

Aujourd'hui, on constate que de plus en plus d'entreprises privilégient ce qu'on appelle les *open space*. Ces espaces de travail ouverts et collectifs sont censés "fluidifier" la communication dans l'entreprise et favoriser l'esprit d'équipe.

Pourtant, beaucoup d'études ont démontré que l'*open space* a un effet négatif sur les performances des travailleurs, même chez les plus jeunes qui, *a priori*, sont plus sensibles à cette forme d'organisation du travail parce qu'elle induirait une socialisation plus intense.

À cause du manque d'intimité, les personnes qui travaillent en *open space* ont souvent l'impression d'être surveillées en permanence. Cette situation peut engendrer très rapidement des tensions et de la méfiance entre collègues.

Parmi les facteurs nuisibles à la productivité et à la qualité du travail en *open space*, c'est le bruit continu qui est le plus souvent cité. Il s'agit donc d'un facteur supplémentaire de stress qui a aussi des effets négatifs sur la santé.

L'efficacité optimale des salariés travaillant dans un environnement sain et agréable est donc un atout pour l'employeur.

Les pays scandinaves et les Pays-Bas ont adapté le modèle de l'espace partagé, en veillant à conserver une dimension humaine. Ces pays ont notamment opté pour des bureaux aérés, lumineux avec une densité d'occupation limitée et une bonne isolation phonique.

In Duitsland blijft de “kantoorcel”, die door twee tot vier mensen wordt gedeeld, de norm. Overigens zijn de Duitsers naar verluidt de Europese kampioenen wat de “tevredenheid op het werk” betreft.

In het licht van al die gegevens lijkt het belangrijk oog te hebben voor de problemen in verband met de kantoorruimten en te bewerkstelligen dat die ruimte-indeling strookt met wat wordt opgelegd bij de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

Het is derhalve kennelijk noodzakelijk de inrichting van dergelijke lokalen te reglementeren en de werkgevers ertoe aan te zetten, in samenwerking met de sociale gesprekspartners, de op 20 november 1998 gehomologeerde Franse normen inzake de ergonomische indeling van de werkruimte in kantoren (AFNOR NF X 35-102)¹ in acht te nemen. Die normen houden in dat moet worden gekozen voor aangepaste lokalen van minimaal 10 m² per persoon, en waarbij in collectieve kantoren alleen mensen worden samengebracht die een gemeenschappelijke activiteit uitoefenen; bovendien moeten voor die kantoren materialen worden gebruikt die een behoorlijke geluidsisolatie bevorderen, moet de voorkeur uitgaan naar natuurlijk daglicht, moet de ruimte worden opgedeeld door tussenwanden op halve hoogte te plaatsen om de psychosociale belasting van de werknemers in te perken, moeten geluidsbronnen worden afgezonderd (fotokopieerapparaat, koffieautomaat enzovoort), moeten de doorgangsruidten worden bepaald, moeten ontspanningsruimten en vergaderlokalen worden ingericht, moet deskundigenadvies worden ingewonnen vooraleer verhuizingsplannen worden gemaakt, enzovoort.

En Allemagne, le bureau “cellulaire”, partagé par deux ou quatre personnes, reste la norme. Au demeurant, les Allemands seraient d’ailleurs les champions européens de la satisfaction au travail.

Au vu de tous ces éléments, il semble important de se pencher sur les problèmes liés aux *open space* afin que ceux-ci soient en adéquation avec les conditions définies par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l’exécution de leur travail.

Il apparaît donc indispensable d’encadrer la mise en place de ce type de locaux et d’inciter les employeurs, en collaboration avec les partenaires sociaux, à respecter les normes françaises relatives à la conception ergonomique des espaces de travail en bureaux (AFNOR NF X 35-102)¹ qui ont été homologuées le 20 novembre 1998, à savoir le choix de locaux adaptés prévoyant 10 m² par individu, l’option pour des bureaux collectifs limités à des personnes partageant une activité commune, le choix de matériaux favorisant une bonne isolation sonore, la priorité donnée à la luminosité naturelle, la segmentation de l’espace, en installant des cloisons à mi-hauteur afin de diminuer la charge psychosociale des salariés, l’isolation des sources de bruit (photocopieuse, machine à café, ...), la définition d’espaces de circulation, l’aménagement d’espaces de décompression et de salles de réunions, le recours à une expertise préalable aux projets de déménagement, etc...

Fabienne WINCKEL (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Eric MASSIN (PS)

¹ Association française de normalisation. Een gehomologeerde norm draagt het “NF”-label.

¹ Association française de normalisation. Une norme homologuée porte le label NF.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, die alle factoren omschrijft betreffende de omstandigheden waarin het werk wordt verricht, met name: de arbeidsveiligheid, de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk, de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder onder meer geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, de ergonomie, de arbeidshygiëne, de verfraaiing van de arbeidsplaatsen en de maatregelen van de onderneming op het vlak van leefmilieu;

B. gelet op richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk;

C. gelet op richtlijn 2003/10/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 februari 2003 betreffende de minimumvoorschriften inzake gezondheid en veiligheid met betrekking tot de blootstelling van werknemers aan de risico's van fysische agentia (lawaai);

D. gelet op Richtlijn 2003/88/EG van het Europees Parlement en de Raad van 4 november 2003 betreffende een aantal aspecten van de organisatie van de arbeidstijd, waarbij de lidstaten wordt gevraagd de nodige maatregelen te nemen opdat de werkgever die de arbeid tegen een bepaald tempo beoogt te organiseren, daarbij rekening houdt met het algemene beginsel van de aanpassing van de arbeid aan de mens;

E. aangezien alle werkgevers een welzijnsbeleid moeten voeren dat gebaseerd is op algemene beginselen (risico's voorkomen, ze aan de bron opheffen of beperken, voorkeur geven aan collectieve beschermingsmaatregelen boven individuele, toezien op het opleiden en het informeren van de werknemers), en dit beleid integraal deel moet uitmaken van het bedrijfsmanagement;

F. gelet op het feit dat de bedrijfsleiders aandacht moeten hebben voor het arbeidsklimaat;

G. gelet op het feit dat er in Frankrijk normen bestaan (AFNOR NF X 35-102), waarbij de inachtneming wordt aanbevolen van minimumvoorwaarden inzake het welzijn van de werknemers in kantoorruimten;

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu que la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail définit l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, à savoir: la sécurité du travail, la protection de la santé du travailleur au travail, la charge psychosociale occasionnée par le travail, dont notamment la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'ergonomie, l'hygiène du travail, l'embellissement des lieux de travail, les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement;

B. vu la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail;

C. vu la directive 2003/10/CE du 6 février 2003 du Parlement européen et du Conseil concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé relatives à l'exposition des travailleurs aux risques dus aux agents physiques (bruit);

D. vu que la directive 2003/88/CE du 4 novembre 2003 du Parlement européen et du Conseil concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail demande aux États-membre de prendre les mesures nécessaires afin que l'employeur qui envisage d'organiser le travail selon un certain rythme tienne compte du principe général de l'adaptation du travail à l'homme;

E. vu que chaque employeur doit mener une politique du bien-être basée sur les principes généraux (éviter les risques, les supprimer ou les réduire à la source, préférer les mesures de protection collectives aux mesures individuelles, veiller à la formation et l'information des travailleurs) et que cette politique doit être intégrée dans le management complet de l'entreprise;

F. vu qu'un chef d'entreprise se doit d'être attentif au climat de travail;

G. vu qu'il existe en France des normes (AFNOR NF X 35-102) qui recommandent le respect de conditions minimales pour le bien-être des travailleurs occupés dans des *open space*;

H. aangezien kantoortuinen meestal meer psychosociale risico's inhouden, alsook tijd- en efficiëntieverlies omdat het moeilijk is zich te concentreren en zich af te zonderen, vermoeidheid wegens geluidsoverlast, egocentrisme, absenteïsme enzovoort;

I. aangezien de verschillende knelpunten die eigen zijn aan het werken in een kantoortuin, de productiviteit van de werknemers doen afnemen;

VERZOEKT DE REGERING:

in samenwerking met de sociale gesprekspartners en alle betrokken actoren (bijvoorbeeld de Directie van het onderzoek over de verbetering van de arbeidsomstandigheden — DIOVAR)², een geïntegreerd beleid te voeren ter voorkoming van de risico's inzake gezondheid en kwaliteit van de arbeid bij de werknemers die in de ondernemingen verplicht worden te werken in kantoortuinen.

11 augustus 2014

H. considérant que l'*open space* induit, dans la plupart des cas, une augmentation des risques psychosociaux, une perte de temps et d'efficacité liée à la difficulté de se concentrer et de s'isoler, une fatigue due aux nuisances sonores, le repli sur soi et l'absentéisme;

I. considérant que les différents problèmes liés au travail en *open space* sont de nature à diminuer la productivité des travailleurs;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

de mener une politique intégrée, en collaboration étroite avec les partenaires sociaux et tous les acteurs concernés, tels que, par exemple, la Direction de la recherche sur l'amélioration des conditions de travail (DIRACT)² afin de prévenir les risques en termes de santé et de qualité de travail lorsque les travailleurs sont contraints de travailler en *open space* dans les entreprises.

11 août 2014

Fabienne WINCKEL (PS)
Frédéric DAERDEN (PS)
Jean-Marc DELIZÉE (PS)
Eric MASSIN (PS)

² De DIOVAR maakt deel uit van de Algemene Directie Humanisering van de Arbeid van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

² DIRACT fait partie de la Direction générale Humanisation du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.