

N° 5241¹

CHAMBRE DES DEPUTES

Session ordinaire 2003-2004

PROJET DE LOI**modifiant la loi modifiée du 17 juin 1994 concernant
la sécurité et la santé des travailleurs au travail**

* * *

AVIS DE LA CHAMBRE DE TRAVAIL

(19.3.2004)

Par lettre en date du 12 novembre 2003, réf.: FB/GT/cb, le ministre du Travail et de l'Emploi a saisi pour avis notre chambre du projet de loi modifiant la loi du 17 juin 1994 concernant la sécurité et la santé des travailleurs au travail.

Notre chambre se permet de faire les remarques suivantes:

1. La consécration législative des risques physiques, psychiques et sociaux en matière de sécurité et santé au travail doit entraîner – par la force des choses – une reconnaissance des maladies issues de ces risques comme „maladies professionnelles“!

Si notre chambre ne peut que féliciter l'auteur de l'approche proactive en matière de sécurité et de santé au travail, notamment en ce qui concerne l'évitement et la limitation des risques liés à la santé physique, psychique et sociale, elle espère néanmoins que, par le biais de cette loi, les salariés qui seront atteints de pathologies résultant d'une dégradation des conditions de travail et/ou des relations de travail qui, malgré tous les efforts qui ont été faits de part et d'autre, n'a pu être empêchée, se voient reconnaître ces maladies comme maladies professionnelles de la part des organismes de sécurité sociale.

2. L'évitement du harcèlement moral nécessite en amont une définition de la dégradation de la relation de travail!

Bien que notre chambre salue l'initiative de l'auteur consistant à intégrer les aspects psychosociaux de la relation de travail dans les mesures de prévention contre les risques liés à la santé et à la sécurité des travailleurs au travail, elle se doit néanmoins de constater que l'exposé des motifs est beaucoup plus exhaustif quant à la description des problèmes psychosociaux sur le lieu de travail et quant aux mesures à prendre pour les éviter, les limiter ou pour y remédier que le texte de loi lui-même qui se contente de compléter textuellement l'expression de „la santé et de la sécurité au travail“ par les adjectifs „physique, psychique et sociale“ et d'ajouter une définition du „harcèlement moral“.

S'il est certes louable de définir le harcèlement moral en tant que tel, il serait néanmoins utile de définir l'état de la relation de travail en amont d'un éventuel harcèlement moral.

Le harcèlement n'est souvent que la conséquence logique d'une dégradation de la relation de travail entre les parties concernées (employeur-salarié ou salarié-salarié).

Voilà pourquoi notre chambre est d'avis de fournir en amont de la définition du harcèlement moral une définition du stress.

Elle propose de reprendre la définition fournie par l'exposé des motifs en ajoutant à l'article 5bis en amont de la définition du harcèlement moral un deuxième paragraphe qui sera de la teneur suivante:

„2. Le stress est l'état perçu comme négatif par un groupe de travailleurs, qui s'accompagne de plaintes ou dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est la conséquence du fait que des travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux exigences et attentes qui leur sont posées par leur situation de travail.“

3. Instaurer le renversement partiel de la charge de la preuve en matière de harcèlement moral!

Notre chambre propose d'ajouter un alinéa supplémentaire au premier alinéa du paragraphe 3 (actuel paragraphe 2) qui arrête – à l'instar du harcèlement sexuel – le principe du renversement partiel de la charge de la preuve dont la teneur sera la suivante:

„Dès qu'une personne qui s'estime lésée par la conduite d'une autre personne à l'occasion des relations de travail, établit devant une juridiction ou une autre instance des faits qui, par leur répétition ou leur systématisation, portent atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique, sociale ou physique d'une personne, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu harcèlement moral.“

4. Impliquer les représentants des travailleurs dans l'élaboration des concepts visant à prévenir le stress et le harcèlement moral!

Afin d'éviter le stress et le harcèlement moral sur le lieu de travail, notre chambre exige que tous les concepts et mesures nécessaires pour éviter une détérioration du climat social dans l'entreprise doivent être élaborés de concert avec les représentations des travailleurs (délégués du personnel, comité mixte d'entreprise, les organisations syndicales représentatives).

Etant donné que le texte à partir du 2ème alinéa du paragraphe 3, (paragraphe 2 actuel) concerne non seulement la prévention du harcèlement moral, mais également celle du stress, il y a lieu d'en faire un quatrième paragraphe qui sera de la teneur suivante:

„4. L'employeur ainsi que chaque travailleur doivent s'abstenir de tout fait susceptible de générer du stress ou du harcèlement moral à l'occasion des relations de travail.

La prévention des risques par l'employeur concerne et le risque du stress et le risque du harcèlement moral. Afin de les prévenir, l'employeur, de concert avec les représentants des travailleurs, doit élaborer un concept visant à sensibiliser et former le personnel respectivement à organiser les relations de travail afin que l'entreprise soit exempte des risques de stress et de harcèlement moral.

L'employeur est obligé de veiller à ce que le stress et le harcèlement moral dont il a connaissance cessent immédiatement. En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au stress et au harcèlement moral ne peuvent être prises au détriment de la victime.“