



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 113/2024
van 24 oktober 2024
Rolnummer : 8102**

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 32*decies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 « betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk », gesteld door de correctionele rechtbank Waals-Brabant.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit de voorzitters Pierre Nihoul en Luc Lavrysen, en de rechters Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters en Magali Plovie, bijgestaan door griffier Frank Meersschaut, onder voorzitterschap van voorzitter Pierre Nihoul,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

Bij vonnis van 7 november 2023, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 10 november 2023, heeft de correctionele rechtbank Waals-Brabant de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« Schendt artikel 32*decies*, § 1/1, in het bijzonder het tweede tot vijfde lid ervan, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (zoals ingevoegd bij artikel 2, 3°, van de wet van 28 maart 2014 tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft en zoals gewijzigd bij artikel 13 van de wet van 7 april 2023 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wat de bescherming tegen nadelige maatregelen betreft), in die zin geïnterpreteerd dat het de rechtscolleges waarvoor een geschil met betrekking tot de vergoeding van schade die uit een gewelddaad op het werk voortvloeit aanhangig wordt gemaakt, behoudens de in artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 1° of 2°, tweede zin, van de voormelde wet van 4 augustus 1996 beoogde gevallen elke beoordelingsbevoegdheid ten aanzien van de omvang van het toe te kennen bedrag ontzegt, de artikelen 10, 11 en 12, tweede lid, van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de

artikelen 6, lid 1, en 7 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, in zoverre :

1) het zowel voor de dader als voor het slachtoffer een onderscheid creëert naargelang, enerzijds, het een strafrechtelijk bestrafte gewelddaad betreft, die plaatsvindt onder andere dan de in artikel 32*ter*, eerste lid, 1^o, van de voormelde wet van 4 augustus 1996 beoogde omstandigheden of, anderzijds, het een gewelddaad op het werk in de zin van het voormelde artikel betreft, waarbij de dader overeenkomstig de artikelen 1382 en 1383 van het Burgerlijk Wetboek slechts gehouden is tot het integrale herstel van de door het slachtoffer geleden en bewezen schade in het eerste geval, terwijl het slachtoffer in het tweede geval de keuze heeft tussen het integrale herstel van de schade of de toekenning van een forfaitair bedrag;

2) het zowel voor de dader als voor het slachtoffer een onderscheid creëert naargelang het slachtoffer van een gewelddaad op het werk in de zin van artikel 32*ter*, eerste lid, 1^o, van de wet van 4 augustus 1996, enerzijds, wel of, anderzijds, niet een andere persoon is dan die bedoeld in artikel 2, § 1, van de voormelde wet van 4 augustus 1996, wanneer die handelt buiten het kader van zijn beroepsactiviteit, waarbij de dader overeenkomstig de artikelen 1382 en 1383 van het Burgerlijk Wetboek en artikel 32*decies*, § 1/1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 dan slechts gehouden is tot het integrale herstel van de door het slachtoffer geleden en bewezen schade in het tweede geval;

3) het zowel voor de dader als voor het slachtoffer een onderscheid creëert door de schade te bepalen naargelang van de omvang van het inkomen van het slachtoffer tot beloop van het bij artikel 32*decies*, § 1/1, vijfde lid, van de voormelde wet van 4 augustus 1996, bepaalde plafond, zonder de werkelijk door het slachtoffer geleden schade in aanmerking te nemen;

4) de betwiste bepaling een onvoorzienbare en ontoegankelijke straf zou vormen door ten voordele van het slachtoffer van een gewelddaad op het werk en naargelang van de discretionaire keuze van het slachtoffer een forfaitair bedrag toe te kennen dat aan elke rechterlijke controle ontsnapt ? ».

Memories zijn ingediend door :

- P.M., bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Koen de Puydt, mr. Toon Rumens en mr. Sidney Van Ommeslaghe, advocaten bij de balie te Brussel;

- de Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Hervé Deckers en mr. Lucas Mesdom, advocaten bij de balie Luik-Hoei.

De Ministerraad heeft ook een memorie van antwoord ingediend.

Bij beschikking van 17 juli 2024 heeft het Hof, na de rechters-verslaggevers Michel Pâques en Yasmine Kherbache te hebben gehoord, beslist dat de zaak in staat van wijzen was, dat geen terechtzitting zou worden gehouden, tenzij een partij binnen zeven dagen na ontvangst van de kennisgeving van die beschikking een verzoek om te worden gehoord, zou hebben ingediend, en dat, behoudens zulk een verzoek, de debatten na die termijn zouden worden gesloten en de zaak in beraad zou worden genomen.

Aangezien geen enkel verzoek tot terechtzitting werd ingediend, is de zaak in beraad genomen.

De bepalingen van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof met betrekking tot de rechtspleging en het gebruik van de talen werden toegepast.

II. *De feiten en rechtspleging in het bodemgeschied*

Bij zijn vonnis van 7 november 2023 oordeelt het verwijzende rechtscollege, wat betreft het strafrechtelijke deel, dat P.M. schuldig is aan een geweldsmisdrijf op het werk tegenover een sociaal inspecteur tijdens een controle in juli 2020 (inbreuk op artikel 32*bis*, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 « betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk » (hierna : de wet van 4 augustus 1996), strafbaar gesteld bij artikel 119 van het Sociaal Strafwetboek), alsook aan een misdrijf van belemmering van het toezicht tijdens diezelfde controle. Het verwijzende rechtscollege gelast de opschorting van de uitspraak van de veroordeling. Het onderzoekt vervolgens, wat betreft het burgerrechtelijke deel, de vordering van de sociaal inspecteur, die zich burgerlijke partij heeft gesteld en die de bij artikel 32*decies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 voorziene forfaitaire schadevergoeding vordert. Die bepaling laat het slachtoffer van een gewelddaad op het werk toe ofwel een schadevergoeding te vorderen die overeenstemt met de werkelijk geleden schade, ofwel een forfaitaire schadevergoeding te vorderen die, naargelang het geval, overeenstemt met drie maanden of zes maanden brutoloon. Het verwijzende rechtscollege oordeelt dat de sociaal inspecteur effectief morele schade heeft geleden. Bij ontstentenis van enig bewijselement over de omvang van die schade, vraagt het zich evenwel af of het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding niet onevenredig is ten aanzien van de werkelijk geleden schade. Het verwijzende rechtscollege is van mening dat de vraag over de grondwettigheid van de in het geding zijnde bepaling dient te worden onderzocht vóór de vraag of, zoals P.M. aanvoert, het feit dat de forfaitaire schadevergoeding wordt geëist, rechtsmisbruik uitmaakt. Met verwijzing naar de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens, beslist het verwijzende rechtscollege de hiervoor weergegeven prejudiciële vragen te stellen.

III. *In rechte*

- A -

A.1. P.M. doet gelden dat, in de interpretatie dat de rechter de forfaitaire schadevergoeding moet opleggen wanneer het slachtoffer daarvoor kiest, de in het geding zijnde bepaling niet bestaanbaar is met de artikelen 10, 11 en 12, tweede lid, van de Grondwet, in samenhang gelezen met de artikelen 6, lid 1, en 7 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens. Ten eerste voert P.M. aan dat, indien het type en de omvang van de schadevergoeding overgelaten worden aan de discretionaire en absolute keuze van het slachtoffer, het mogelijk is dat dat een punitieve schadevergoeding wordt. Volgens hem is het discriminerend en in strijd met de vereisten van het recht op een eerlijk proces dat het mogelijk is dat twee plegers van identieke misdrijven, naargelang de keuze van het slachtoffer, volledig verschillende schadevergoedingen moeten betalen. Verwijzend naar het arrest van het Hof nr. 5/98 van 21 januari 1998 (ECLI:BE:GHCC:1998:ARR.005), merkt hij op dat een forfaitaire schadevergoeding, te allen tijde en in elk concreet geval, evenredig moet blijven met de geleden schade. Ten tweede beklemtoont P.M. dat de rechter de verplichting heeft een billijk en eerlijk proces te waarborgen en te waken over de naleving van het gelijkheidsbeginsel en de wapengelijkheid. In de voormelde interpretatie doet de in het geding zijnde bepaling volgens hem afbreuk aan die verplichtingen voor de rechter, alsook aan zijn onafhankelijkheid en zijn onpartijdigheid. Bovendien is hij van mening dat het slachtoffer misbruik maakt van zijn recht indien het de forfaitaire schadevergoeding vordert wanneer het weet dat zijn werkelijk geleden schade lager is. Ten derde is P.M. van mening dat, in de voormelde interpretatie van de in het geding zijnde bepaling, de schadevergoeding een onvoorzienbare straf is, die afhangt van de keuze van het slachtoffer. Volgens hem is het ontrurende effect voorbehouden voor het slachtoffer, terwijl het enkel zou moeten uitgaan van de overheid. Hij voegt eraan toe dat de slachtoffers van geweld die zich niet op de in het geding zijnde bepaling kunnen beroepen worden gediscrimineerd, aangezien zij de schade en het oorzakelijke verband moeten bewijzen. Ten slotte bekritiseert hij de grote onvoorzienbaarheid die voortvloeit uit het feit dat de hoogte van de straf wijzigt naargelang van het loon van het slachtoffer.

P.M. voert aan dat, om de mogelijke ongrondwettigheid te verhelpen, de in het geding zijnde bepaling in die zin dient te worden geïnterpreteerd dat zij zich ertoe beperkt richtlijnen vast te leggen voor de rechter, die zijn beoordelingsbevoegdheid moet behouden wat betreft de meest rechtvaardige op te leggen schadevergoeding.

A.2. De Ministerraad beklemtoont dat artikel 32*decies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996, zoals ingevoegd bij de wet van 28 maart 2014 « tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft », het slachtoffer van een gewelddaad op het werk of van pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk toelaat de vergoeding van de werkelijk geleden schade ofwel een forfaitaire vergoeding te vorderen. In de eerste plaats doet de Ministerraad gelden dat de werknemer die het slachtoffer is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zich niet in een situatie bevindt die vergelijkbaar is met die van iedere andere persoon die schade lijdt. Hij merkt immers op dat werknemers, door hun situatie, specifieke regels genieten om hun welzijn te waarborgen, die met name zijn vervat in de wet van 4 augustus 1996. In de tweede plaats merkt de Ministerraad op dat, wanneer het slachtoffer van een gewelddaad op het werk de forfaitaire vergoeding vordert, het rechtscollege een beoordelingsbevoegdheid behoudt, aangezien het allereerst het bestaan van een gewelddaad op het werk moet beoordelen en het vervolgens het bedrag van de schadevergoeding kan vaststellen, naargelang het geval, op drie of op zes maanden brutoloon. In de derde plaats is, volgens de Ministerraad, een mechanisme van forfaitaire schadevergoeding op zichzelf niet discriminerend. Hij merkt op dat dergelijke mechanismen frequent voorkomen in het arbeidsrecht, zoals het Hof heeft opgemerkt bij zijn arrest nr. 70/2018 van 7 juni 2018 (ECLI:BE:GHCC:2018:ARR.070). Bij wijze van voorbeeld vermeldt de Ministerraad 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 artikelen 40 en 40*bis* van de arbeidswet van 16 maart 1971, artikel 18 van de wet van 10 mei 2007 « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie » (hierna : de wet van 10 mei 2007), alsook collectieve arbeidsovereenkomsten met betrekking tot het tijdskrediet of het ouderschapsverlof. Hij beklemtoont dat de bij artikel 32*decies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 voorziene forfaitaire schadevergoeding ertoe strekt de vaststelling te verhelpen dat het vroeger zeer moeilijk was voor het slachtoffer van een gewelddaad op het werk om een effectieve schadevergoeding te verkrijgen wegens de moeilijke bewijslast. Hij merkt op dat de in het geding zijnde bepaling dat probleem oplost en leidt tot een sterke afname van discussies over het bedrag van de vergoeding. Hij voegt eraan toe dat soortgelijke doelstellingen worden nagestreefd door het bij de wet van 10 mei 2007 voorziene systeem van forfaitaire vergoeding, waarvan de grondwettigheid bij het arrest van het Hof nr. 39/2009 van 11 maart 2009 (ECLI:BE:GHCC:2009:ARR.039) werd erkend. In de vierde plaats voert de Ministerraad aan dat het niet discriminerend is dat het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding wordt vastgesteld op basis van het loon van het slachtoffer binnen het bij artikel 32*decies*, § 1/1, vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996 voorziene plafond. Hij verwijst naar de voormelde voorbeelden, die systematisch verwijzen naar het criterium van het loon, soms zelfs zonder enig plafond.

De Ministerraad merkt vervolgens op dat het Hof, bij zijn voormelde arrest nr. 39/2009, heeft geoordeeld dat het bij de wet van 10 mei 2007 voorziene systeem van forfaitaire vergoeding geen repressief karakter had. Volgens hem kan die vaststelling te dezen worden overgenomen. Hij beklemtoont immers dat, bij de aanneming van de in het geding zijnde bepaling, de wetgever zich heeft gebaseerd op de antidiscriminatiewetgevingen. Hij merkt ook op dat een van de gevallen waarin de bij de in het geding zijnde bepaling voorziene forfaitaire schadevergoeding zes maanden loon bedraagt, dat is waarin het geweld op het werk verband houdt met een grond uit de antidiscriminatiewetgevingen. De wetgever heeft willen vermijden dat de slachtoffers van gewelddaden op het werk die verband houden met een dergelijke discriminatiegrond, die onder het toepassingsgebied van de in het geding zijnde bepaling vallen, verschillend worden behandeld ten opzichte van andere slachtoffers van discriminatie, die onder het toepassingsgebied van de antidiscriminatiewetgevingen valt.

De Ministerraad voert ten slotte aan dat het verschil in behandeling naargelang de feiten van geweldpleging al dan niet in het kader van de arbeidsbetrekkingen plaatsvinden redelijk verantwoord is wegens de grote sociale impact die geweld op het werk impliceert. Hij verwijst in dat opzicht naar het voormelde arrest van het Hof nr. 70/2018 waarbij het Hof heeft geoordeeld dat het niet discriminerend is dat de wet van 10 mei 2007 voorziet in een specifiek systeem van forfaitaire vergoeding in geval van discriminatie in de arbeidsbetrekkingen.

De Ministerraad besluit dat de in het geding zijnde bepaling, in de interpretatie dat het slachtoffer van geweld op het werk het forfaitaire herstel van zijn schade kan vorderen, zonder de werkelijkheid en de omvang ervan te moeten aantonen op basis van de gewone regels van de burgerlijke aansprakelijkheid, bestaanbaar is met de artikelen 10, 11 en 12, tweede lid, van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de artikelen 6, lid 1, en 7 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.

- B -

Ten aanzien van de in het geding zijnde bepaling en de context ervan

B.1. De prejudiciële vragen betreffen het mechanisme van forfaitaire schadevergoeding waarin is voorzien bij artikel 32*decies*, § 1/1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996 « betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk » (hierna : de wet van 4 augustus 1996), in zoverre het van toepassing is op de slachtoffers van gewelddaden op het werk.

B.2.1. Artikel 2, § 1, van de wet van 4 augustus 1996, zoals het van toepassing was vóór de wijziging ervan bij artikel 32 van de wet van 15 mei 2024 « tot invoering van een Samenlevingsdienst », bepaalt :

« Deze wet is toepasselijk op de werkgevers en de werknemers.

Voor de toepassing van deze wet worden gelijkgesteld met :

1° werknemers :

a) de personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon;

b) de personen die een beroepsopleiding volgen waarvan het studieprogramma voorziet in een vorm van arbeid die al dan niet in de opleidingsinstelling wordt verricht;

c) de personen verbonden door een leerovereenkomst;

d) de stagiairs;

e) de leerlingen en studenten die een studierichting volgen waarvan het opleidingsprogramma voorziet in een vorm van arbeid die in de onderwijsinstelling wordt verricht;

2° werkgevers : de personen die de onder 1° genoemde personen tewerkstellen ».

Artikel 32*bis*, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 bepaalt :

« De werkgevers en de werknemers alsmede de daarmee gelijkgestelde personen bedoeld in artikel 2, § 1, en de andere dan de bij artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, zijn ertoe gehouden zich te onthouden van iedere daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ».

Geweld op het werk wordt gedefinieerd als elke feitelijkheid waarbij een werknemer of een andere persoon waarop afdeling 2 (« Bijzondere bepalingen betreffende geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk ») van toepassing is, psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van het werk (artikel 32*ter*, eerste lid, 1^o, van de wet van 4 augustus 1996).

B.2.2. Paragraaf 1/1 van artikel 32*decies* van de wet van 4 augustus 1996 werd in die bepaling ingevoegd bij de wet van 28 maart 2014 « tot wijziging van het Gerechtelijk Wetboek en de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk wat de gerechtelijke procedures betreft » (hierna : de wet van 28 maart 2014).

Artikel 32*decies*, § 1/1, eerste lid, van de wet van 4 augustus 1996 bepaalt dat al wie een belang kan aantonen, in rechte kan treden om een vordering tot schadevergoeding in te stellen. Artikel 32*decies*, § 1/1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996 bepaalt :

« Tot herstel van de materiële en morele schade wegens geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk is de dader van de feiten een schadevergoeding verschuldigd die, naar keuze van het slachtoffer, gelijk is aan :

1^o hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;

2^o hetzij een forfaitair bedrag dat overeenstemt met het brutoloon voor drie maanden. In de volgende gevallen wordt het bedrag verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden :

a) wanneer de gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie;

b) wanneer de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer;

c) omwille van de ernst van de feiten.

Het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2^o, kan niet worden toegekend aan andere dan de in artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit.

Het bruto maandloon van de zelfstandige wordt berekend door het bruto belastbaar beroepsinkomen dat is vermeld op het meest recente aanslagbiljet van de personenbelasting te delen door twaalf.

Het bruto maandloon dat als basis dient voor de berekening van het forfaitair bedrag bedoeld in het tweede lid, 2°, mag het bedrag van het loon vermeld in artikel 39 van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971, dat gedeeld wordt door twaalf, niet overschrijden ».

Die bepaling laat het slachtoffer van een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk aldus toe om te kiezen tussen, enerzijds, een herstel van de werkelijke schade, hetgeen impliceert dat het slachtoffer het bewijs moet leveren van de werkelijk door hem geleden schade en, anderzijds, een forfaitaire vergoeding van zijn schade die, naargelang het geval, overeenstemt met drie maanden of zes maanden geplafonneerd brutoloon.

B.2.3. Uit de parlementaire voorbereiding van de wet van 28 maart 2014 (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 en DOC 53-3102/001, pp. 9 en 12, en *Parl. St.*, Senaat, 2013-2014, nr. 5-2468/2, p. 4) blijkt dat, door voor het slachtoffer van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk die mogelijkheid in te voeren om te kiezen voor een forfaitair herstel, de wetgever gevolg heeft willen geven aan een aanbeveling van de Kamer van volksvertegenwoordigers in het kader van een evaluatie van de geldende wetgeving (*Parl. St.*, Kamer, 2010-2011, DOC 53-1671/003, p. 9).

Uit dezelfde parlementaire voorbereiding blijkt dat de wetgever (1) de bewijslast voor het slachtoffer heeft willen verlichten en het aantal betwistingen over het bedrag van de vergoeding heeft willen doen afnemen, (2) een ontradend effect heeft willen creëren ten aanzien van de dader van de feiten en (3) de wetgeving over het welzijn op het werk heeft willen harmoniseren met de wetgevingen met betrekking tot de strijd tegen discriminatie. De memorie van toelichting van de wet van 28 maart 2014 geeft in dat verband aan :

« De wetgeving wordt op een aantal vlakken beter afgestemd op de wetgeving in verband met discriminatie :

- Naar analogie met wat geldt in de wetgeving met betrekking tot discriminatie, wordt voorzien in een forfaitaire schadevergoeding tot herstel van de materiële en morele schade die overeenstemt met drie maanden brutoloon en die in bepaalde gevallen wordt verhoogd tot het brutoloon voor zes maanden. Deze schadevergoeding mag evenwel een bepaald plafondbedrag niet overschrijden » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 en DOC 53-3102/001, p. 12).

« Het tweede lid [van paragraaf 1/1] heeft meer bepaald betrekking op de vergoeding van de schade door de auteur van de onrechtmatige gedragingen.

De dader van de feiten kan een werknemer, een werkgever of een derde zijn. De werkgever kan er nochtans toe gehouden worden deze vergoeding te betalen op basis van zijn burgerrechtelijke aansprakelijkheid voor fouten begaan door zijn werknemers. Hij zou ze echter op zijn werknemers kunnen verhalen, onder voorbehoud van de eventuele toepassing van de regels betreffende de immuniteit van aansprakelijkheid van de werknemer.

Het tweede lid geeft het slachtoffer de mogelijkheid om, ten laste van de dader, een forfaitaire vergoeding te vragen aan de rechter en dit tot herstel van de schade veroorzaakt door de onrechtmatige gedragingen.

Het slachtoffer kan dus kiezen voor een forfaitair bedrag (dat als een minimale vergoeding voor de geleden schade wordt beschouwd) of kan het bewijs leveren van de werkelijk geleden schade (wat moeilijk is in deze materie maar wel een hoger bedrag kan opleveren dan het forfaitaire bedrag). Deze keuze bestaat enkel voor het slachtoffer en niet voor belangengroepen, het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

De welzijnswet voorzag enkel een forfaitaire vergoeding in geval van represailles door de werkgever, namelijk wanneer hij een werknemer heeft ontslagen als reactie op de indiening van een klacht (artikel 32*tredecies*). De wet voorzag daarentegen niet in een forfaitaire vergoeding tot herstel van de schade die voortvloeit uit pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het slachtoffer moest dus op basis van het gemeen recht het bewijs leveren van de omvang van de door hem werkelijk geleden schade en van het causaal verband tussen de gedragingen en de schade. Het is echter in het algemeen erg moeilijk een effectieve vergoeding voor de geleden schade te bekomen (vooral bij morele schade) omwille van de bewijsproblemen die inherent zijn aan deze vorderingen. Het systeem van de forfaitaire vergoeding lost dit bewijsprobleem op en leidt tot een sterke afname van discussies over het bedrag van de vergoeding.

Het invoeren van deze forfaitaire vergoeding heeft ook als voordeel dat het bedrag waartoe de dader van de feiten wordt veroordeeld duidelijker is, wat hopelijk een afschrikkend effect zal hebben ten aanzien van deze dader. Tot op heden beslisten de rechters *ex aequo et bono* over het bedrag van de vergoeding. Sommigen onder hen maakten overigens verkeerdelijk gebruik van het forfait bepaald bij artikel 32*tredecies* (namelijk de vergoeding wegens schending van de ontslagbescherming) om de schade voortvloeiend uit geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag te vergoeden » (*ibid.*, pp. 71-72).

Tijdens de commissiebesprekingen in de Senaat, heeft de bevoegde minister ook de voormelde drie doelstellingen beklemtoond :

« Dat is opdat er geen discriminatie zou zijn tussen de rechten van mensen die zich kunnen beroepen op de antidiscriminatiewetgeving, en deze die zich beroepen op de wetgeving inzake psychosociale risico's als onderdeel van de welzijnswet, die enkel op de werkvloer betrekking heeft.

In de antidiscriminatiewetgeving is met name de mogelijkheid van een forfaitaire schadevergoeding voorzien.

Indien men dat niet zou voorzien voor slachtoffers van pesterijen of geweld op het werk die eventueel te maken hebben met discriminatiegronden die in de antidiscriminatiewetgeving worden opgesomd, dan zou er sprake zijn van ongelijke behandeling. Dus werd - zoals gesuggereerd door het Parlement - de mogelijkheid om via de rechter een forfaitaire schadevergoeding te bekomen overgenomen in de welzijnswet. De minister heeft het principe niet enkel overgenomen, maar het meteen uitgebreid tot alle slachtoffers van pesterijen, geweld en ongewenst seksueel gedrag. Dat leek de logica zelve.

[...]

Wat het beoogde objectief betreft van het forfait, meent de minister :

- het moet voldoende ontradend zijn;
- het moet de bewijslast van de schade vergemakkelijken wanneer de feiten bewezen zijn. Indien er geen forfait zou voorzien zijn, dan moet het slachtoffer zijn schade in detail bewijzen en het oorzakelijke verband aantonen tussen de feiten en de schade » (*Parl. St.*, Senaat, 2013-2014, nr. 5-2468/2, pp. 4-5).

B.2.4. Het personele toepassingsgebied van de forfaitaire schadevergoeding was in het eerste voorontwerp van wet dat aan de basis lag van de wet van 28 maart 2014 niet specifiek afgebakend. De afdeling wetgeving van de Raad van State heeft toen opgemerkt :

« Bij het ontworpen artikel 32*decies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 ‘ betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ’ (artikel 2, 3^o, van het ontwerp) rijst de vraag of ermee voldoende rekening is gehouden dat de werkingssfeer van hoofdstuk *Vbis* van de voornoemde wet zeer ruim is geformuleerd, waardoor zowel de dader als het slachtoffer van de erin bedoelde gedragingen of feitelijkheden ook buiten de arbeidsrelatie kunnen worden gesitueerd, en dus eveneens derden kunnen zijn, waaronder bijvoorbeeld zelfstandigen werkzaam op de arbeidsplaats of occasionele leveranciers van goederen. Zo is het bijvoorbeeld de vraag of de regeling inzake de forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon in al die gevallen zal kunnen worden toegepast. Het verdient aanbeveling de ontworpen regeling vanuit dat oogpunt aan een bijkomend onderzoek te onderwerpen » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 en DOC 53-3102/001, pp. 106-107).

De ontworpen bepaling werd vervolgens op dit punt aangepast, hetgeen heeft geleid tot het derde lid van artikel 32*decies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996. Volgens dat lid kan de forfaitaire schadevergoeding niet worden toegekend « aan andere dan de in artikel 2, § 1, bedoelde personen die in contact komen met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, wanneer zij handelen buiten het kader van hun beroepsactiviteit ». Daaruit volgt dat de forfaitaire schadevergoeding evenzeer kan worden toegekend aan de personen die de

hoedanigheid van werknemer, werkgever of daarmee gelijkgestelde persoon hebben als aan personen die die hoedanigheid niet hebben maar die, in het kader van hun beroepsactiviteit, in contact treden met de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk. De forfaitaire schadevergoeding kan daarentegen niet worden toegekend aan personen die niet de hoedanigheid van werknemer, werkgever of daarmee gelijkgestelde persoon hebben en die, buiten het kader van hun beroepsactiviteit, in contact treden met de werknemers tijdens de uitvoering van hun werk. Uit de memorie van toelichting van de wet van 28 maart 2014 blijkt dat op die manier de wetgever, omwille van de coherentie, de forfaitaire schadevergoeding heeft willen voorbehouden voor het domein van de arbeidsverhoudingen :

« Het tweede lid [lees : derde lid] van dit artikel betreft de personen die dit forfaitair bedrag in rechte kunnen eisen. Het gaat uiteraard om de werknemers, zelfs in de hypothese waarin de dader van de pesterijen of het geweld een derde is ten aanzien van de onderneming. Dit artikel heeft immers tot doel alle werknemers te beschermen tegen de pesterijen of het geweld, ongeacht of de dader een collega is of een derde. Wanneer het gaat om een derde ten opzichte van de onderneming die het slachtoffer is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, wordt er evenwel een nuance aangebracht. Wanneer ze gepest worden in het kader van hun beroepsactiviteit, ongeacht of ze werknemers zijn of zelfstandigen, kunnen ze gebruik maken van het forfaitair bedrag. Het gaat hier bijvoorbeeld om de leverancier die zich elke week naar een onderneming moet begeven en daar telkens gepest wordt. Daarentegen, wanneer deze derde in contact treedt met de werknemer binnen een privé-kader (of het nu is in de hoedanigheid van klant, student of gebruiker van een openbare dienst) en het voorwerp is van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag, zal hij het forfaitair bedrag niet kunnen eisen in rechte. De verklaring voor dit verschil ligt in de noodzaak een zekere coherentie te geven aan onze wetgeving : deze betreft de arbeidsverhoudingen. De derde die slachtoffer is in de privésfeer, bijvoorbeeld de klant van een bioscoop die gepest wordt door de ouvreuse of de klant van een supermarkt die gepest wordt door de kassa-bediende, kan in rechte optreden op basis van de antidiscriminatie wetten die eveneens in forfaitaire vergoedingen voorzien wanneer het gaat om pesterijen die discriminatoir zijn. Het zou eveneens vreemd voorkomen dat hem een forfaitaire vergoeding wordt toegekend die overeenstemt met een loon, terwijl hij daar niet aanwezig is in de hoedanigheid van werknemer. Deze derde kan daarentegen wel steeds een schadevergoeding vorderen door het bewijs te leveren van de omvang van zijn schade en van het causaal verband tussen de feiten en de schade (artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 1^o) » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 en DOC 53-3102/001, pp. 73-74).

B.2.5. Wat betreft het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding, staat in de memorie van toelichting van de wet van 28 maart 2014 :

« Het forfaitair bedrag is gelijk aan het brutoloon van het slachtoffer voor drie maanden.

In drie gevallen kan het slachtoffer evenwel een schadevergoeding krijgen die gelijk is het brutoloon voor zes maanden. Om aanspraak te kunnen maken op dit bedrag dient het slachtoffer

niet de werkelijk geleden schade te bewijzen maar enkel het bewijs te leveren dat zijn situatie onder een van de drie wettelijke hypothesen valt.

De eerste hypothese betreft het feit dat de onrechtmatige gedragingen verband houden met een discriminatiegrond bedoeld in de wetten ter bestrijding van discriminatie. Het gaat om de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie en de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Volgens de Europese richtlijnen ter bestrijding van discriminatie wordt intimidatie beschouwd als een vorm van discriminatie wanneer het gedrag verband houdt met een discriminatiegrond. Deze richtlijnen bepalen dat de sancties (waaronder de schadevergoeding) doeltreffend, evenredig en afschrikkend moeten zijn. Om aan deze voorwaarden, ontwikkeld door het Hof van Justitie van de Europese Unie, te beantwoorden voorzien de wetten ter bestrijding van discriminatie in de mogelijkheid een forfaitaire schadevergoeding van zes maanden brutoloon te eisen.

De Belgische wetten ter bestrijding van discriminatie stellen dat de wet betreffende het welzijn van de werknemers van toepassing is wanneer er sprake is van intimidatie met discriminatie in het kader van de arbeidsbetrekkingen. Het is bijgevolg noodzakelijk om dezelfde schadevergoeding te voorzien in de beide regelgevingen.

De tweede hypothese betreft het feit dat de dader zich in een gezagsrelatie bevindt ten aanzien van het slachtoffer. Deze gezagsrelatie is een verzwarende omstandigheid aangezien ze de werknemer in een positie plaatst waarin hij over minder middelen beschikt om te reageren tegen de manipulaties van de persoon bevoegd om beslissingen te nemen over de professionele situatie van de werknemer (bijvoorbeeld met betrekking tot de evaluatie van zijn prestaties, wijziging van de arbeidsvoorwaarden, ontslag, ...). Het feit dat de dader een hogere graad heeft dan het slachtoffer volstaat op zich dus niet om te kunnen spreken van een gezagsrelatie.

De derde hypothese heeft betrekking op de ernst van de feiten. Er is sprake van ernstige feiten wanneer deze feiten kunnen leiden tot ernstige gevolgen (zelfs indien deze gevolgen zich *in casu* niet hebben voorgedaan). De ernst moet *in concreto* beoordeeld worden : de rechter zal onder meer rekening houden met de frequentie en de duur van de feiten, het al dan niet opzettelijke karakter van de gedragingen, ... Deze derde hypothese beklemtoont het afschrikkende karakter van deze bepaling.

[...]

Het vierde lid [lees : het vijfde lid] voegt een grensbedrag dat niet mag overschreden worden door deze forfaitaire vergoeding. Er wordt verwezen naar het grensbedrag dat gebruikt wordt in het kader van de arbeidsongevallenwet van 10 april 1971 en de gecoördineerde wetten van 3 juni 1970 betreffende de preventie van beroepsziekten en de vergoeding van de schade die uit die ziekten voortvloeit. Het gaat hier immers om wetten die behoren tot een tak van de sociale zekerheid die verbonden is met het welzijn op het werk. In de arbeidsongevallenwet wordt elk jaar, via een programmawet, bepaald met welk bedrag dat jaar moet rekening gehouden worden. De wetten op de beroepsziekten verwijzen naar de arbeidsongevallenwet. Dit bedrag moet vervolgens aangepast worden aan de schommelingen van het indexcijfer voor de consumptie. De site van het Fonds voor Arbeidsongevallen bevat een tabel met de geactualiseerde cijfers. Dit grensbedrag is noodzakelijk gebleken om te vermijden dat er te grote

verschillen in schadevergoeding zouden bestaan tussen de slachtoffers van grensoverschrijdend bedrag die te wijten zijn aan hun loon » (*ibid.*, pp. 72-74).

Ten gronde

B.3.1. Aan het Hof worden vragen gesteld over de bestaanbaarheid van artikel 32*decies*, § 1/1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996 met de artikelen 10, 11 en 12, tweede lid, van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de artikelen 6, lid 1, en 7 van Europees Verdrag voor de rechten van de mens, in de interpretatie dat de in het geding zijnde bepaling « de rechtscolleges waarvoor een geschil met betrekking tot de vergoeding van schade die uit een gewelddaad op het werk voortvloeit aanhangig wordt gemaakt, behoudens de in artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 1^o of 2^o, tweede zin, van de voormelde wet van 4 augustus 1996 beoogde gevallen elke beoordelingsbevoegdheid [verbiedt] ten aanzien van de omvang van het toe te kennen bedrag ».

De eerste drie prejudiciële vragen hebben betrekking op drie verschillen in behandeling die voortvloeien uit de in het geding zijnde bepaling. De vierde prejudiciële vraag heeft betrekking op de grondwettigheid van de in het geding zijnde bepaling in zoverre zij « een onvoorzienbare en ontoegankelijke straf zou vormen door ten voordele van het slachtoffer van een gewelddaad op het werk en naargelang van de discretionaire keuze van het slachtoffer een forfaitair bedrag toe te kennen dat aan elke rechterlijke controle ontsnapt ».

B.3.2. Het Hof onderzoekt eerst de vierde prejudiciële vraag en vervolgens de eerste drie prejudiciële vragen.

Wat betreft de vierde prejudiciële vraag

B.4.1. Uit de formulering van de vierde prejudiciële vraag en uit de motivering van de verwijzingsbeslissing blijkt dat die vraag betrekking heeft op de naleving van het beginsel van de wettigheid van de straffen.

B.4.2. Artikel 12, tweede lid, van de Grondwet bepaalt :

« Niemand kan worden vervolgd dan in de gevallen die de wet bepaalt en in de vorm die zij voorschrijft ».

Die grondwetsbepaling waarborgt het beginsel van de wettigheid van de strafbaarstellingen en het beginsel van de wettigheid van de strafrechtspleging, terwijl het beginsel van de wettigheid van de straffen is gewaarborgd bij artikel 14 van de Grondwet, dat niet in de prejudiciële vraag wordt aangevoerd.

B.4.3. Artikel 7, lid 1, van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens bepaalt :

« Niemand kan worden veroordeeld wegens een handelen of nalaten, dat geen strafbaar feit naar nationaal of internationaal recht uitmaakte ten tijde dat het handelen of nalaten geschiedde. Evenmin zal een zwaardere straf worden opgelegd dan die welke ten tijde van het begaan van het strafbare feit van toepassing was ».

Die verdragsbepaling waarborgt het wettigheidsbeginsel in strafzaken, met inbegrip van het beginsel van de wettigheid van de straffen (EHRM, grote kamer, 21 oktober 2013, *Del Río Prada t. Spanje*, ECLI:CE:ECHR:2013:1021JUD004275009, §§ 77-79).

B.4.4. De artikelen 10 en 11 van de Grondwet hebben een algemene draagwijdte. Zij verbieden elke discriminatie, ongeacht de oorsprong ervan : de grondwettelijke regels van de gelijkheid en van de niet-discriminatie zijn toepasselijk ten aanzien van alle rechten en alle vrijheden, met inbegrip van die welke voortvloeien uit internationale verdragen die België binden.

B.4.5. Het Hof dient derhalve te onderzoeken of de in het geding zijnde bepaling, in zoverre zij het slachtoffer van een gewelddaad op het werk toelaat te kiezen voor de forfaitaire schadevergoeding waarin die bepaling voorziet, bestaanbaar is met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, in samenhang gelezen met het beginsel van de wettigheid van de straffen dat is gewaarborgd bij artikel 7 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.

Het Hof moet allereerst onderzoeken of de forfaitaire schadevergoeding een straf is in de zin van die verdragsbepaling.

B.5.1. Uit de rechtspraak van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens blijkt dat « het startpunt van elke beoordeling van het bestaan van een ‘ straf ’ erin bestaat te bepalen of de maatregel in kwestie werd opgelegd na een veroordeling wegens een strafrechtelijk misdrijf », maar dat « in dat opzicht ook andere elementen pertinent kunnen worden bevonden, namelijk de aard en het doel van de in het geding zijnde maatregel, de internrechtelijke kwalificatie ervan, de procedures in verband met de aanneming van de maatregel en de uitvoering ervan, alsook de ernst ervan » (EHRM, grote kamer, 28 juni 2018, *G.I.E.M. S.R.L. e.a. t. Italië*, ECLI:CE:ECHR:2018:0628JUD000182806, § 211; grote kamer, 21 oktober 2013, voormeld, § 82; beslissing, 17 mei 2016, *société Oxygène Plus t. Frankrijk*, ECLI:CE:ECHR:2016:0517DEC007695911, § 42). Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens beklemtoont in dit opzicht dat « de criteria van de ‘ straf ’ aldus rechtstreeks worden overgenomen van de drie door het Hof geformuleerde *Engel*-criteria om te bepalen of een procedure van ‘ strafrechtelijke ’ aard is in de zin van artikel 6 van het Verdrag : de kwalificatie van de inbreuk in het nationale recht, de aard van de inbreuk, alsook de aard en de zwaarte van de sanctie die kan worden opgelegd » (EHRM, beslissing, 17 mei 2016, voormeld, § 43).

B.5.2. Hoewel artikel 119 van het Sociaal Strafwetboek geweld op het werk bestraft met een sanctie van niveau 4, die bestaat uit « hetzij een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6000 euro of uit een van die straffen alleen, hetzij een administratieve geldboete van 300 tot 3000 euro » (artikel 101, vijfde lid, van hetzelfde Wetboek, zoals het van toepassing was vóór de vervanging ervan bij de wet van 15 mei 2024 « houdende wijziging van het sociaal strafrecht en diverse arbeidsrechtelijke bepalingen »), is de bij de in het geding zijnde bepaling voorziene forfaitaire schadevergoeding, op haar beurt, geen maatregel die wordt opgelegd ingevolge een strafrechtelijke veroordeling. De veroordeling tot de betaling van de forfaitaire schadevergoeding past niet in het kader van de strafvordering, maar wel in het kader van de burgerlijke vordering van het slachtoffer.

De bij de in het geding zijnde bepaling voorziene forfaitaire schadevergoeding is bedoeld als een burgerrechtelijke maatregel. Overigens wordt, in de aanbeveling van de Kamer van volksvertegenwoordigers waaraan de in het geding zijnde bepaling gevolg geeft, het mechanisme van de forfaitaire schadevergoeding bestempeld als een burgerlijke sanctie (*Parl. St.*, Kamer, 2010-2011, DOC 53-1671/003, p. 9)

B.5.3. Uit de in B.2.3 vermelde parlementaire voorbereiding blijkt dat de forfaitaire schadevergoeding ertoe strekt de door het slachtoffer van een gewelddaad op het werk geleden schade te vergoeden.

De wetgever vermocht redelijkerwijs aan te nemen dat het gemeenrecht van de burgerlijke aansprakelijkheid, slachtoffers van gewelddadn op het werk niet steeds voldoende waarborgen biedt dat de door hen geleden schade effectief zal worden vergoed. Dat probleem blijkt zich inzonderheid voor te doen wat betreft de morele schade, waarvan het bedrag door de rechter vaak moeilijk nauwkeurig kan worden bepaald (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 en DOC 53-3102/001, p. 72). Door het slachtoffer de mogelijkheid te bieden te kiezen voor een forfaitaire vergoeding wordt dat probleem verholpen.

B.5.4. Het is eigen aan een systeem van forfaitaire schadevergoeding dat geen rekening kan worden gehouden met de bijzonderheden van elk concreet geval en dat de diversiteit aan situaties niet anders dan op een vereenvoudigende wijze en bij benadering kan worden opgevangen.

Zoals uit de in B.2.3 en in B.2.5 vermelde parlementaire voorbereiding blijkt, heeft de wetgever zich voor het vastleggen van het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding geïnspireerd op de wetgevingen met betrekking tot de strijd tegen discriminatie, die, in het kader van de arbeidsbetrekkingen of de aanvullende regelingen voor sociale zekerheid, voorzien in forfaitaire schadevergoedingen die, naargelang het geval, overeenstemmen met drie maanden of zes maanden brutoloon (artikel 18, § 2, 2°, van de wet van 10 mei 2007 « ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie », artikel 23, § 2, 2°, van de wet van 10 mei 2007 « ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen » en artikel 16, § 2, 2°, van de wet van 30 juli 1981 « tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden »).

De wetgever vermocht redelijkerwijs te oordelen dat een bedrag dat, volgens de in artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 2°, van de wet van 4 augustus 1996 vermelde criteria en de beoordeling ervan door het bevoegde rechtcollege, overeenstemt met drie maanden of zes maanden geplafonneerd brutoloon, een passend forfaitair herstel is van de morele en materiële schade die werd toegebracht aan het slachtoffer van een gewelddaad op het werk.

Ten slotte kan de forfaitaire schadevergoeding enkel worden toegekend aan de persoon die zelf het slachtoffer is van een gewelddaad op het werk « en niet [aan] belangengroepen, het Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding of het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 en DOC 53-3102/001, pp. 71-72).

B.5.5. Uit het voorgaande volgt dat de forfaitaire schadevergoeding waarin bij de in het geding zijnde bepaling is voorzien, ook al was het de bedoeling van de wetgever dat zij een ontradend effect heeft, geen straf uitmaakt.

B.6. Artikel 32*decies*, § 1/1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996 is bestaanbaar met de artikelen 10, 11 en 12, tweede lid, van de Grondwet, in samenhang gelezen met artikel 7 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.

Wat betreft de eerste drie prejudiciële vragen

B.7. De eerste prejudiciële vraag heeft betrekking op het verschil in behandeling, zowel voor de daders als voor de slachtoffers, naargelang het gaat om, enerzijds, een andere strafrechtelijk bestrafte gewelddaad dan een gewelddaad op het werk of, anderzijds, een gewelddaad op het werk. In het eerste geval stemt het herstel dat de dader aan het slachtoffer verschuldigd is, overeenkomstig het gemeenrecht van de burgerrechtelijke aansprakelijkheid, overeen met de werkelijke schade die door het slachtoffer is bewezen. In het tweede geval stemt het herstel dat de dader aan het slachtoffer verschuldigd is, volgens de keuze van het slachtoffer, overeen met het herstel van de werkelijke schade die door het slachtoffer is bewezen of met de forfaitaire schadevergoeding waarin bij de in het geding zijnde bepaling is voorzien.

De tweede prejudiciële vraag heeft betrekking op het verschil in behandeling, zowel voor de daders als voor de slachtoffers, naargelang het slachtoffer van een gewelddaad op het werk wel of niet een in artikel 32*decies*, § 1/1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 beoogd persoon is. Wanneer het slachtoffer van een gewelddaad op het werk een in die bepaling bedoelde persoon is, namelijk een persoon die niet de hoedanigheid van werknemer, werkgever of daarmee gelijkgestelde persoon heeft en die, buiten het kader van zijn beroepsactiviteit, in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, kan hij niet de forfaitaire

schadevergoeding vorderen maar enkel het herstel van de werkelijke en bewezen schade. Omgekeerd, wanneer het slachtoffer van een gewelddaad op het werk de hoedanigheid van werknemer, werkgever of daarmee gelijkgestelde persoon heeft of wanneer het niet die hoedanigheid heeft maar, in het kader van zijn beroepsactiviteit, in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk, kan het slachtoffer kiezen tussen de forfaitaire schadevergoeding of het herstel van de werkelijke schade die het bewijst.

De derde prejudiciële vraag heeft betrekking op het verschil in behandeling, zowel voor de daders als voor de slachtoffers, dat voortvloeit uit het feit dat het bedrag van de forfaitaire schadevergoeding afhangt van het geplafonneerde brutoloon van het slachtoffer, los van de werkelijk geleden schade.

Aan het Hof worden vragen gesteld over de bestaanbaarheid van die verschillen in behandeling met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 6, lid 1, van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.

Daar zij met elkaar verwant zijn, onderzoekt het Hof die drie prejudiciële vragen samen.

B.8. Het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie sluit niet uit dat een verschil in behandeling tussen categorieën van personen wordt ingesteld, voor zover dat verschil op een objectief criterium berust en het redelijk verantwoord is.

Het bestaan van een dergelijke verantwoording moet worden beoordeeld rekening houdend met het doel en de gevolgen van de betwiste maatregel en met de aard van de ter zake geldende beginselen; het beginsel van gelijkheid en niet-discriminatie is geschonden wanneer vaststaat dat er geen redelijk verband van evenredigheid bestaat tussen de aangewende middelen en het beoogde doel.

B.9. De door de drie prejudiciële vragen beoogde categorieën van personen zijn voldoende vergelijkbaar ten aanzien van de in het geding zijnde maatregel, aangezien het, in elk geval, gaat om daders of slachtoffers van schadeverwekkende feiten.

B.10. De verschillen in behandeling waarop de drie prejudiciële vragen betrekking hebben, berusten op objectieve criteria van onderscheid, namelijk respectievelijk (1) het feit dat

de gewelddaad al dan niet een gewelddaad op het werk is, (2) het feit dat het slachtoffer van de gewelddaad op het werk al dan niet een in artikel 32*decies*, § 1/1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996 bedoelde persoon is en (3) de omvang van het loon van het slachtoffer van de gewelddaad op het werk.

B.11. Die criteria van onderscheid zijn ook pertinent ten aanzien van de door de wetgever nagestreefde doelstellingen, die in B.2.3 en in B.2.4 zijn vermeld.

Zoals blijkt uit de in B.2.3 vermelde parlementaire voorbereiding en zoals is vermeld in B.5.3, vermocht de wetgever redelijkerwijs te oordelen dat de bijzondere problemen in verband met de bewijslast die de slachtoffers van gewelddaden op het werk ondervinden, verantwoord dat zij kunnen kiezen voor een forfaitaire schadevergoeding. De vaststelling van de ernst van die problemen en de bekommernis die te verhelpen, behoren tot de beleidsvrijheid van de wetgever.

Bovendien, gelet op de grote sociale impact die gewelddaden in de arbeidsbetrekkingen impliceren, vermocht de wetgever redelijkerwijs te voorzien in een mechanisme van forfaitaire schadevergoeding eigen aan dat domein. Het is bijgevolg redelijk verantwoord dat dat mechanisme niet op elke gewelddaad van toepassing is, maar op gewelddaden op het werk en dat het niet van toepassing is, krachtens artikel 32*decies*, § 1/1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996, op de slachtoffers die derden zijn ten aanzien van de onderneming en die buiten het kader van hun beroepsactiviteit handelen.

Bovendien vermocht de wetgever, die een harmonisering met de wetgevingen met betrekking tot de strijd tegen discriminatie heeft beoogd, redelijkerwijs erin te voorzien dat de forfaitaire schadevergoeding voor de slachtoffers van gewelddaden op het werk dient te worden berekend op basis van het loon van het slachtoffer. Bovendien heeft de wetgever het loon op basis waarvan de forfaitaire schadevergoeding wordt berekend geplafonneerd, « om te vermijden dat er te grote verschillen in schadevergoeding zouden bestaan tussen de slachtoffers [...] die te wijten zijn aan hun loon » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 en DOC 53-3102/001, p. 74).

B.12.1. De in het geding zijnde bepaling creëert geen onevenredige gevolgen voor de daders van gewelddaden op het werk. Zoals in B.5.4 is vermeld, vermocht de wetgever

redelijkerwijs te oordelen dat een bedrag dat, volgens de in artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 2°, van de wet van 4 augustus 1996 vermelde criteria en volgens de beoordeling ervan door het bevoegde rechtscollege, overeenstemt met drie maanden of met zes maanden geplafonneerd brutoloon een passend forfaitair herstel vormt van de morele en materiële schade die aan het slachtoffer is toegebracht. Een dergelijk bedrag is niet onevenredig.

B.12.2. Het is ook niet onevenredig dat de slachtoffers van andere gewelddaden dan de gewelddaden op het werk en de personen bedoeld in artikel 32*decies*, § 1/1, derde lid, van de wet van 4 augustus 1996, de bij de in het geding zijnde bepaling voorziene forfaitaire schadevergoeding niet kunnen genieten, aangezien zij op basis van het gemeen recht het herstel van hun werkelijk geleden schade kunnen vorderen.

B.13. Ten slotte, wat betreft het burgerrechtelijk deel van artikel 6, lid 1, van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens, volgt uit het voorgaande dat in de veronderstelling dat het mechanisme van forfaitaire schadevergoeding waarin bij de in het geding zijnde bepaling is voorzien, een inmenging veroorzaakt in het recht op een eerlijk proces, die inmenging redelijk verantwoord is ten aanzien van de nagestreefde doelstellingen.

B.14. Artikel 32*decies*, § 1/1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996 is bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met artikel 6, lid 1, van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

Artikel 32*decies*, § 1/1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996 « betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk » schendt niet de artikelen 10, 11 en 12, tweede lid, van de Grondwet, al dan niet in samenhang gelezen met de artikelen 6, lid 1, en 7 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens.

Aldus gewezen in het Frans en het Nederlands overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 24 oktober 2024.

De griffier,

De voorzitter,

Frank Meersschaut

Pierre Nihoul