

Le 26 mai 2011

Nouveau Code pénal social (Moniteur belge du 1 juillet 2010)

Pour mémoire:

1. Le nouveau Code pénal social a été publié dans le Moniteur belge du 1.7.2010.
2. La loi introduisant ce nouveau code est le résultat d'un processus de réforme qui a pris plusieurs années. La constitution d'une Commission pour la réforme du droit pénal social (en 2001) en formait le point de départ. Le fait que les dispositions pénales étaient dispersées sur plusieurs lois, que les sanctions pénales manquaient de cohérence et de transparence par rapport aux infractions, étaient les motifs principaux de la réforme (voir par ex. la critique qu'il n'y avait pas d'équilibre entre les sanctions et la gravité des infractions). Les dispositions relatives aux procédures à suivre étaient également dispersées à travers le Code judiciaire, le Code d'Instruction Criminelle et la législation sur les services d'inspection. En bref, il fallait simplifier et améliorer le code pénal social pour le rendre plus efficace.
3. Le nouveau Code pénal social entrera en vigueur à une date à préciser par le Roi, en principe au 1.7.2011 au plus tard. Nous avons appris de source bien informée que la rédaction des arrêtés d'exécution est en cours et que l'Administration compétente veut respecter cette date limite.
4. Le Code pénal social est une matière fédérale. Au niveau de la Communauté flamande également une uniformisation des dispositions relatives à l'inspection, aux sanctions ainsi que les dispositions pénales reprises dans la réglementation sur les matières sociales pour lesquelles la Communauté flamande et la Région flamande sont compétentes (voir le décret d'inspection) est envisagée.

Lignes de force du code pénal social:

A souligner sans aucun doute :

1) Rassemblement des compétences, droits et devoirs des inspecteurs sociaux.

Le Code fait preuve d'une certaine modernité dans l'approche par le renvoi dans certains articles aux supports informatiques et à la réalisation d'images comme matériel de preuve (en cas d'infraction sociale).

A noter également :

- La formulation de quelques principes généraux à respecter par les inspecteurs sociaux : voir e.a. le principe de la finalité et de proportionnalité. En d'autres termes, les inspecteurs ne peuvent exercer leurs compétences qu'en vue de leur rôle de surveillance du respect des dispositions légales ; les moyens qu'ils utilisent doivent être « *appropriés et nécessaires* » et cadrer dans leurs enquêtes. Dans ce contexte, des mesures complémentaires sont prévues en vue de protéger la personne ou l'organisation qui fait l'objet de l'enquête des inspecteurs.

C'est la raison pour laquelle un inspecteur social n'a accès aux espaces habités que

- Dans un nombre de cas bien délimités
 - Et lorsqu'il est en possession d'une autorisation de visite domiciliaire délivrée par le juge d'instruction.
- En outre de leur compétence de surveillance de la législation, les inspecteurs sociaux sont habilités à donner des avis et des conseils techniques sur la manière la plus appropriée pour respecter les dispositions légales.

2) L'uniformisation des sanctions :

C'est une des nouveautés les plus importantes. Il y a 4 niveaux de sanction, dont

- Le *niveau 1* correspond aux infractions légères
- Le *niveau 2* se rapporte aux infractions d'une gravité moyenne
- Le *niveau 3* correspond aux infractions graves
- Le *niveau 4* se rapporte aux infractions très graves.

La majorité des infractions sur les dispositions en matière du bien être au travail qui ont donné lieu à des problèmes de santé ou un accident du travail, sont des infractions de niveau 4.

Seule une infraction du niveau 4 entraîne une peine d'emprisonnement d'au moins 3 mois et de 3 ans au maximum.

Pour les 3 autres niveaux les peines sont des amendes administratives ou pénales ; eu égard au principe que l'amende doit être multipliée par le nombre de travailleurs impliqués dans l'infraction.

Les infractions très graves peuvent également être acquittées par une amende administrative de 1.650 € jusqu'à 16.500 €, mais à condition que l'auditorat du travail a décidé de ne pas poursuivre l'accusé.

Des sanctions pénales particulières (interdiction d'exploiter-l'interdiction professionnelle et la fermeture de l'entreprise) peuvent être appliquées dans le cas d'infractions de niveau 3 et 4, quand cette sanction est explicitement prévue par la loi concernée.

- ⇒ *la nouvelle systématique implique dès lors que l'importance des amendes administratives augmente considérablement, et ceci à cause du fait :*
- *qu'un nombre important d'infractions n'entre en considération que pour une incrimination par voie d'amende administrative*
 - *que pour toutes les infractions, énumérées dans le Code pénal social, des amendes administratives peuvent être appliquées ce qui se situe dans la décriminalisation des infractions.*

3) *Enumération de toutes les infractions sociales fédérales avec clarification du comportement incriminé dans les différentes dispositions pénales. Il y a toutefois 2 exceptions importantes :*

- en ce qui concerne la réglementation en matière du bien être au travail
- en ce qui concerne les infractions aux CCT rendues obligatoires

- ⇒ **l'Art.128 du Code prévoit en effet une incrimination générale de toute infraction à la réglementation du bien être au travail.**

Cela implique dès lors qu'il faut, comme auparavant, consulter la loi bien être de 1996 et de ses arrêtés d'exécution pour de connaître la pénalité.

Des sanctions pénales spécifiques sont prévues pour :

- la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail¹

¹ **Exemple : est puni d'une sanction de niveau 1**, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à ses arrêtés d'exécution n'intègre pas les résultats de l'analyse des risques et les mesures de prévention dans un volet spécifique, au plan global de prévention et, le cas échéant, au plan d'action annuel;

2° ne prend pas connaissance des déclarations des travailleurs qui estiment avoir été l'objet de faits de violence, de harcèlement moral ou sexuel au travail causés par d'autres personnes lorsqu'il effectue une analyse des risques relative à la charge psycho-sociale occasionnée par les personnes avec lesquelles les travailleurs entrent en contact sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail;

3° ne transmet pas au comité pour la prévention et la protection au travail les résultats de l'analyse des risques ou, le cas échéant, les données collectives et anonymes relatives aux résultats de l'analyse des risques qu'il doit effectuer;

4° ne tient pas le registre reprenant les déclarations visées au point 2° à la disposition du fonctionnaire chargé de la surveillance;

5° ne conserve pas les déclarations des faits repris dans le registre pendant cinq ans à dater du jour où le travailleur a consigné ces déclarations.


Est puni d'une sanction de niveau 2, l'employeur, son préposé ou son mandataire qui, en contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail et à ses arrêtés

- les travaux par différentes entreprises sur un même lieu de travail

Nous informerons les membres dès la publication des arrêtés d'exécution du nouveau Code pénal social au Moniteur belge.

Nous rappelons en même temps que **le jeudi 23 juin 2011 (14h30)** un magistrat de l'auditorat du travail viendra expliquer le fonctionnement de l'auditorat, partant de sa propre expérience en la matière.

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments les meilleurs.



Carl Briké
Conseiller

d'exécution :

1° ne détermine pas les mesures à prendre pour prévenir la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail;

2° détermine les mesures de prévention en ne se basant pas sur une analyse des risques ou en ne tenant pas compte de la nature des activités et de la taille de l'entreprise;

....

7° ne désigne pas un conseiller en prévention spécialisé dans les aspects psycho-sociaux du travail dont la violence et du harcèlement moral ou sexuel au travail;

8° n'effectue pas une analyse des risques relative aux situations qui peuvent engendrer une charge psycho-sociale en tenant compte des situations où sont présents du stress, des conflits, de la violence ou du harcèlement moral ou sexuel au travail;

9° n'effectue pas une analyse des risques relative à la charge psycho-sociale occasionnée par les personnes avec lesquelles les travailleurs entrent en contact sur les lieux de travail lors de l'exécution de leur travail;

10° n'effectue pas une analyse des risques relative aux incidents de nature psycho-sociale qui se répètent ou pour lesquels le conseiller en prévention a donné un avis ou n'effectue pas une analyse des risques de tous les faits qui ont fait l'objet d'une plainte motivée;

11° ne prend pas les mesures destinées à faire cesser les actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail lorsqu'ils sont portés à sa connaissance;

.....