



Grondwettelijk Hof

**Arrest nr. 101/2025
van 10 juli 2025
Rolnummer : 8242**

In zake : de prejudiciële vragen over artikel 32*decies*, § 1 en § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 « betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk », gesteld door het Hof van Beroep te Luik.

Het Grondwettelijk Hof,

samengesteld uit voorzitter Pierre Nihoul, rechter Joséphine Moerman, waarnemend voorzitter, en de rechters Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters en Magali Plovie, bijgestaan door griffier Nicolas Dupont, onder voorzitterschap van voorzitter Pierre Nihoul,

wijst na beraad het volgende arrest :

I. Onderwerp van de prejudiciële vragen en rechtspleging

Bij arrest van 22 mei 2024, waarvan de expeditie ter griffie van het Hof is ingekomen op 19 juni 2024, heeft het Hof van Beroep te Luik de volgende prejudiciële vragen gesteld :

« Schendt artikel 32*decies*, § 1/1, tweede lid, 2^o, c), van de wet van 4 augustus 1996 ‘ betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ’, in die zin geïnterpreteerd dat het enkel van toepassing is op feiten van geweld op het werk die als dusdanig worden gekwalificeerd overeenkomstig de wet van 4 augustus 1996, en niet op feiten die, terwijl zij strafrechtelijk worden gekwalificeerd met toepassing van het Strafwetboek, op dezelfde wijze geweld op het werk, zoals omschreven bij dezelfde wet, zouden kunnen vormen, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet ?

Schendt artikel 32*decies*, § 1 en § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 ‘ betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk ’, in die zin geïnterpreteerd dat het het slachtoffer van geweld op het werk - geweld dat op dezelfde wijze gemeenrechtelijk zou kunnen worden gekwalificeerd op grond van de artikelen 392, 398 en 400 van het Strafwetboek - daar het zich bevindt op een plaats waar het zijn werk verricht, toelaat om te beschikken over de mogelijkheid een forfaitaire schadevergoeding te verkrijgen, terwijl het slachtoffer van identieke feiten die enkel overeenkomstig het Strafwetboek zouden worden gekwalificeerd, aangezien zij zich buiten de uitvoering van werk zouden hebben voorgedaan,

alleen een beroep zou kunnen doen op een schadevergoeding naar gemeen recht, de artikelen 10 en 11 van de Grondwet ? ».

De Ministerraad, bijgestaan en vertegenwoordigd door mr. Hervé Deckers en mr. Lucas Mesdom, advocaten bij de balie Luik-Hoei, heeft een memorie ingediend.

Bij beschikking van 21 mei 2025 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 de Ministerraad 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 de rechtspleging in het bodemgeschil*

Op 29 juli 2022 wordt D.B., de burgerlijke partij voor het verwijzende rechtscollege, het slachtoffer van agressie toen zij op het punt stond een verzoek tot betaling van de parkeerheffing op de voorruit van een voertuig te bevestigen. Bij vonnis van 8 juni 2023 acht de Rechtbank van eerste aanleg Namen, afdeling Namen, de agressor, met toepassing van de artikelen 392, 398 en 400 van het Strafwetboek, schuldig aan opzettelijke slagen en verwondingen, met de omstandigheid dat daaruit een arbeidsongeschiktheid van meer dan vier maanden voortvloeit. Wat de vordering tot vergoeding van de burgerlijke partij betreft, acht die Rechtbank zich onbevoegd om daarvan kennis te nemen, omdat artikel 32*decies*, § 1/1, van de wet van 4 augustus 1996 « betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk » enkel van toepassing is op gewelddaden op het werk die als dusdanig worden gekwalificeerd met toepassing van de voormelde wet, en niet op daden die strafrechtelijk worden gekwalificeerd met toepassing van het Strafwetboek.

Het verwijzende rechtscollege, waarbij hoger beroep tegen dat vonnis wordt ingesteld, oordeelt, wat de vordering tot vergoeding van de burgerlijke partij betreft, dat artikel 32*decies*, § 1/1, van de voormelde wet van 4 augustus 1996 kan worden geïnterpreteerd zoals de Rechtbank van eerste aanleg heeft gedaan. Het vraagt zich evenwel af of die bepaling in die interpretatie discriminerend is, zodat het van oordeel is dat de hiervoor weergegeven prejudiciële vragen aan het Hof dienen te worden gesteld.

III. *In rechte*

- A -

A.1. Wat de eerste prejudiciële vraag betreft, doet de Ministerraad gelden dat de in het geding zijnde bepaling zo moet worden geïnterpreteerd dat zij aan het slachtoffer van gewelddaden op het werk de mogelijkheid biedt om een forfaitaire schadevergoeding te vorderen, zelfs indien de beklaagde niet wordt vervolgd op grond van een specifieke strafbaarstelling inzake geweld op het werk. Volgens hem zou elke andere interpretatie discriminerend zijn.

A.2.1. Wat de tweede prejudiciële vraag betreft, betoogt de Ministerraad dat de erin beoogde categorieën van personen niet vergelijkbaar zijn, omdat de werknemer, anders dan iedere andere persoon die schade lijdt, specifieke regels geniet die zijn bestemd om zijn welzijn te waarborgen.

A.2.2. In ondergeschikte orde doet de Ministerraad gelden dat de wetgever bij het aannemen van de in het geding zijnde wet zich heeft geïnspireerd op de antidiscriminatieregelgeving, die eveneens een bepaling bevat op grond waarvan het slachtoffer een forfaitaire schadevergoeding kan verkrijgen. Hij merkt op dat het Hof de grondwettigheid van die bepaling heeft bevestigd bij zijn arrest nr. 39/2009 van 11 maart 2009 (ECLI:BE:GHCC:2009:ARR.039). Met verwijzing naar het arrest van het Hof nr. 70/2018 van 7 juni 2018 (ECLI:BE:GHCC:2018:ARR.070) voert hij tevens aan dat de forfaitaire schadevergoeding, waarin de in het geding zijnde bepaling voorziet, soortgelijk is aan andere specifieke mechanismen van forfaitaire schadevergoeding eigen aan het arbeidsrecht.

De Ministerraad voert aan dat de forfaitaire schadevergoeding waarin is voorzien bij de in het geding zijnde bepaling, verantwoord is in het kader van de arbeidsbetrekkingen, gelet op de aanzienlijke sociale impact van gewelddaden op het werk.

- B -

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

B.1.1. De prejudiciële vragen hebben betrekking op het systeem 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 slachtoffers van gewelddaden op het werk.

B.1.2. Noch uit de prejudiciële vragen, noch uit de motieven van de verwijzingsbeslissing kan worden afgeleid in welk opzicht paragraaf 1 en het eerste lid van paragraaf 1/1 van artikel 32*decies* van de wet van 4 augustus 1996, waarop de tweede prejudiciële vraag formeel betrekking heeft, in strijd zouden zijn met de aangevoerde referentienormen. Het Hof beperkt zijn toetsing tot artikel 32*decies*, § 1/1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996.

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°, 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° hetzij de werkelijk door het slachtoffer geleden schade. In dit geval moet het slachtoffer de omvang van de geleden schade bewijzen;

2° 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°, 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 vermeldt :

« 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.3.1. Voor de gewelddaden op het werk in de zin van de wet van 4 augustus 1996 geldt een specifieke strafrechtelijke strafbaarstelling in artikel 119 van het Sociaal Strafwetboek, dat bepaalt :

« Met een sanctie van niveau 4 wordt bestraft, eenieder die in contact treedt met de werknemers bij de uitvoering van hun werk en die, in strijd met de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, een daad van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk begeat ».

B.3.2. Bepaalde gewelddaden op het werk kunnen eveneens vallen onder het toepassingsgebied van strafbaarstellingen waarin is voorzien in het Strafwetboek. Zo maakt artikel 398 van het Strafwetboek, waarvan toepassing werd gemaakt in de rechtspleging die aanleiding gaf tot de verwijzingsbeslissing, opzettelijke slagen en verwondingen strafbaar.

Met betrekking tot de mogelijkheid dat dezelfde daden of onderling verbonden daden zowel onder de wet van 4 augustus 1996 en artikel 119 van het Sociaal Strafwetboek als onder het Strafwetboek vallen, vermeldt de parlementaire voorbereiding van de wet van 28 maart 2014 :

« De personen die zich schuldig maken aan geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk ten aanzien van een werknemer, worden in toepassing van artikel 119 van het sociaal strafwetboek strafbaar gesteld met hetzij een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar en een strafrechtelijke geldboete van 600 tot 6 000 euro of een van die straffen alleen, hetzij met een administratieve geldboete van 300 tot 3 000 euro. Deze strafsanctie is merkkelijk hoger dan de strafsanctie voor belaging in het strafwetboek dat een gevangenisstraf van 15 dagen tot 2 jaar en/of een geldboete van 50 tot 300 euro vaststelt (artikel 442bis strafwetboek). Dit heeft tot gevolg dat wanneer dezelfde feiten onder de twee strafbepalingen vallen automatisch de sanctie van het sociaal strafwetboek van toepassing zal zijn. Deze sanctie is op zich hoog genoeg om grensoverschrijdend gedrag adequaat te bestrijden. In een aantal gevallen zal het misdrijf van grensoverschrijdend gedrag gepaard gaan met andere misdrijven, zoals opzettelijke slagen en verwondingen met voorbedachten rade, onmenselijke behandeling of verkrachting, waarop veel zwaardere straffen staan. Bij zeer ernstige feiten biedt het strafwetboek voldoende mogelijkheden om de dader zwaar te straffen voor zijn gedrag » (*Parl. St.*, Kamer, 2013-2014, DOC 53-3101/001 en DOC 53-3102/001, p. 15).

Ten aanzien van de eerste prejudiciële vraag

B.4. Aan het Hof wordt een vraag gesteld over de bestaanbaarheid, met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, van artikel 32*decies*, § 1/1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996, in die zin geïnterpreteerd dat het « enkel van toepassing is op feiten van geweld op het werk die als dusdanig worden gekwalificeerd overeenkomstig de wet van 4 augustus 1996 ». Aldus geïnterpreteerd, doet die bepaling een verschil in behandeling ontstaan tussen de slachtoffers van gewelddaden op het werk die als dusdanig door het bevoegde rechtscollege

werden gekwalificeerd met toepassing van de wet van 4 augustus 1996 en de slachtoffers van gewelddaden op het werk die als gemeenrechtelijke misdrijven werden gekwalificeerd met toepassing van de artikelen 392, 398 en 400 van het Strafwetboek. Terwijl de slachtoffers van de eerste categorie het recht hebben om een forfaitaire vergoeding te verkrijgen voor de schade die zij wegens de betrokken gewelddaden hebben geleden, moeten de slachtoffers van de tweede categorie de omvang van hun werkelijke schade aantonen om een vergoeding te verkrijgen. Zoals uit de in B.2.3 aangehaalde parlementaire voorbereiding blijkt, is het voor een slachtoffer van een daad van geweld op het werk echter zeer moeilijk de omvang van zijn schade te bewijzen, vooral wanneer het gaat om een morele schade.

B.5. 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.6.1. Uit de in B.2.3 vermelde parlementaire voorbereiding blijkt dat door het slachtoffer van een daad van geweld op het werk de mogelijkheid te bieden om te kiezen voor een forfaitair herstel van zijn schade veeleer dan voor een integraal herstel, dat vereist dat het slachtoffer vooraf de omvang aantoont van de schade die het werkelijk heeft geleden, de wetgever de bewijslast voor het slachtoffer heeft willen verlichten, het aantal betwistingen over het bedrag van de vergoeding heeft willen doen afnemen en een ontradend effect heeft willen creëren ten aanzien van de dader van de feiten. Tot slot heeft hij ook de wetgeving over het welzijn op het werk willen harmoniseren met de wetgeving met betrekking tot de strijd tegen discriminatie.

B.6.2. Uit de in B.3.2 aangehaalde parlementaire voorbereiding blijkt daarnaast dat de wetgever het Strafwetboek als een repressief instrument inzake geweld op het werk beschouwt, net zoals het specifieke misdrijf van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk waarin artikel 119 van het Sociaal Strafwetboek voorziet.

B.7. Gelet op die doelstellingen is het niet pertinent om de keuze voor de forfaitaire vergoeding die bij artikel 32*decies*, § 1/1, tweede tot vijfde lid, van de wet van 4 augustus 1996 aan het slachtoffer wordt geboden, te laten afhangen van hoe het rechtscollege waarbij de vordering is ingesteld, gewelddaden op het werk heeft gekwalificeerd met toepassing van diezelfde wet, en derhalve die optie uit te sluiten wanneer de gewelddaden op het werk door het rechtscollege waarbij de vordering is ingesteld, werden gekwalificeerd op grond van bepalingen van het Strafwetboek.

B.8. In die interpretatie is de in het geding zijnde bepaling niet bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

B.9. Een andere interpretatie van de in het geding zijnde bepaling is evenwel mogelijk. In die andere interpretatie, die steun vindt in de in B.3.2 vermelde parlementaire voorbereiding van de bepaling, biedt de in het geding zijnde bepaling aan het slachtoffer van gewelddaden op het werk die gemeenrechtelijk werden gekwalificeerd op grond van de artikelen 392, 398 en 400 van het Strafwetboek, maar die ook als geweld op het werk kunnen worden gekwalificeerd overeenkomstig de wet van 4 augustus 1996, de mogelijkheid een forfaitaire schadevergoeding te verkrijgen.

Aldus geïnterpreteerd, leidt de in het geding zijnde bepaling niet tot het voormelde verschil in behandeling en is ze bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet.

Ten aanzien van de tweede prejudiciële vraag

B.10. De tweede prejudiciële vraag heeft betrekking op het verschil in behandeling tussen, enerzijds, de slachtoffers van gewelddaden op het werk die zowel geweld op het werk in de zin van de wet van 4 augustus 1996 als gemeenrechtelijke misdrijven in de zin van de artikelen 392, 398 en 400 van het Strafwetboek vormen en, anderzijds, de slachtoffers van identieke gewelddaden die gemeenrechtelijke misdrijven vormen zoals bedoeld in de artikelen 392, 398 en 400 van het Strafwetboek, maar niet als geweld op het werk kunnen worden gekwalificeerd omdat zij buiten de uitvoering van werk zijn ondergaan.

Alleen de slachtoffers van de eerste categorie hebben het recht een forfaitaire vergoeding te verkrijgen voor de schade die zij hebben geleden wegens de betreffende gewelddaden. De slachtoffers van de tweede categorie daarentegen kunnen zich niet op de voormelde bepaling beroepen en moeten de omvang van hun werkelijke schade aantonen om een schadevergoeding te verkrijgen.

B.11. Bij zijn arrest nr. 113/2024 van 24 oktober 2024 (ECLI:BE:GHCC:2024:ARR.113), dat dateert van na de verwijzingsbeslissing in de voorliggende zaak, heeft het Hof uitspraak gedaan over een analoge prejudiciële vraag. Het oordeelde dat de beoogde categorieën van personen « voldoende vergelijkbaar [zijn] ten aanzien van de in het geding zijnde maatregel, aangezien het [...] om [...] slachtoffers van schadeverwekkende feiten [gaat] » (B.9). Wat het criterium van onderscheid betreft waarop het voormelde verschil in behandeling berust, oordeelde het Hof dat het een objectief criterium van onderscheid betreft, namelijk « het feit dat de gewelddaad al dan niet een gewelddaad op het werk is » (B.10), en dat dat criterium pertinent is ten aanzien van de door de wetgever nagestreefde doelstellingen (B.11, eerste lid).

Het Hof was eveneens van oordeel :

« B.11. [...]

Zoals blijkt uit de in B.2.3 vermelde parlementaire voorbereiding [...], 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 zijn 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 [...].

[...]

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, die 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.12. Om dezelfde redenen is de in het geding zijnde bepaling bestaanbaar met de artikelen 10 en 11 van de Grondwet in zoverre zij het de slachtoffers van gewelddaden die buiten de uitvoering van werk zijn ondergaan, niet mogelijk maakt een forfaitaire schadevergoeding te verkrijgen.

Om die redenen,

het Hof

zegt voor recht :

1.- 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 », in die zin geïnterpreteerd dat het enkel van toepassing is op de gewelddaden op het werk die als dusdanig worden gekwalificeerd overeenkomstig de wet van 4 augustus 1996, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet;

- Dezelfde bepaling, in die zin geïnterpreteerd dat het aan de slachtoffers van gewelddaden op het werk die niet als dusdanig worden gekwalificeerd, maar die gemeenrechtelijk worden gekwalificeerd op grond van de artikelen 392, 398 en 400 van het Strafwetboek, de mogelijkheid biedt een forfaitaire schadevergoeding te verkrijgen, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

2. Dezelfde bepaling, in zoverre zij het de slachtoffers die gewelddaden buiten de uitvoering van werk hebben ondergaan, niet mogelijk maakt een forfaitaire schadevergoeding te verkrijgen, schendt de artikelen 10 en 11 van de Grondwet niet.

Aldus gewezen in het Frans en het Nederlands, overeenkomstig artikel 65 van de bijzondere wet van 6 januari 1989 op het Grondwettelijk Hof, op 10 juli 2025.

De griffier,

De voorzitter,

Nicolas Dupont

Pierre Nihoul