Cour constitutionnelle

Arrêt n° 101/2025
du 10 juillet 2025
Numéro du rôle : 8242

En cause : les questions préjudicielles concernant l'article 32*decies*, § 1er et § 1er/1, de la loi du 4 août 1996 « relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », posées par la Cour d'appel de Liège.

La Cour constitutionnelle,

composée du président Pierre Nihoul, de la juge Joséphine Moerman, faisant fonction de présidente, et des juges Thierry Giet, Michel Pâques, Yasmine Kherbache, Danny Pieters et Magali Plovie, assistée du greffier Nicolas Dupont, présidée par le président Pierre Nihoul,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

I. *Objet des questions préjudicielles et procédure*

Par arrêt du 22 mai 2024, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 19 juin 2024, la Cour d'appel de Liège a posé les questions préjudicielles suivantes :

« L'article 32*decies* paragraphe 1/1, alinéa 2, 2° c de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail interprété comme ne s'appliquant qu'à des faits de violence au travail, qualifiés comme tels conformément à la loi du 4 août 1996, et non à des faits qui tout en recevant une qualification pénale en application du Code pénal pourraient pareillement être constitutifs d'une violence au travail, telle qu'elle est définie par la même loi, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution ?

L'article 32*decies* paragraphe 1 et paragraphe 1/1 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail interprété comme permettant à la victime d'une violence au travail - qui pourrait pareillement recevoir une qualification de droit commun sur la base des articles 392, 398 et 400 du Code pénal - dès lors qu'elle se trouve dans un lieu où elle exécute son travail, de disposer de la faculté d'obtenir une indemnisation forfaitaire alors que la victime de faits identiques qui ne seraient qualifiés que conformément au Code pénal dès lors qu'ils se seraient produits en dehors de l'exécution d'un travail ne

pourrait recourir qu'à une indemnisation en droit commun, viole-t-il les articles 10 et 11 de la Constitution ? ».

Le Conseil des ministres, assisté et représenté par Me Hervé Deckers et Me Lucas Mesdom, avocats au barreau de Liège-Huy, a introduit un mémoire.

Par ordonnance du 21 mai 2025, la Cour, après avoir entendu les juges-rapporteurs Michel Pâques et Yasmine Kherbache, a décidé que l'affaire était en état, qu'aucune audience ne serait tenue, à moins que le Conseil des ministres n'ait demandé, dans le délai de sept jours suivant la réception de la notification de cette ordonnance, à être entendu, et qu'en l'absence d'une telle demande, les débats seraient clos à l'expiration de ce délai et l'affaire serait mise en délibéré.

Aucune demande d'audience n'ayant été introduite, l'affaire a été mise en délibéré.

Les dispositions de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle relatives à la procédure et à l'emploi des langues ont été appliquées.

II. *Les faits et la procédure antérieure*

Le 29 juillet 2022, D.B., partie civile devant la juridiction *a quo*, est victime d'une agression alors qu'il allait apposer sur le pare-brise d'un véhicule une invitation au paiement de la redevance de stationnement. Par jugement du 8 juin 2023, le Tribunal de première instance de Namur, division de Namur, juge l'agresseur coupable, en application des articles 392, 398 et 400 du Code pénal, de coups et blessures volontaires, avec la circonstance qu'en a résulté une incapacité de travail de plus de quatre mois. Quant à la demande d'indemnisation de la partie civile, ce Tribunal s'estime incompétent pour en connaître, au motif que l'article 32*decies*, § 1er/1, de la loi du 4 août 1996 « relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail » ne s'applique qu'à des actes de violence au travail qualifiés comme tels en application de la loi précitée, et non à des actes qui ont reçu une qualification pénale en application du Code pénal.

La juridiction *a quo*, qui est saisie d'un appel de ce jugement, considère, quant à la demande d'indemnisation de la partie civile, que l'article 32*decies*, § 1er/1, de la loi du 4 août 1996 précitée peut recevoir l'interprétation que lui donne le Tribunal de première instance. Elle se demande cependant si cette disposition est discriminatoire dans cette interprétation, de sorte qu'elle estime qu'il y a lieu de poser à la Cour les questions préjudicielles reproduites plus haut.

III. *En droit*

- A -

A.1. En ce qui concerne la première question préjudicielle, le Conseil des ministres fait valoir que la disposition en cause doit être interprétée comme permettant à la victime d'actes de violence au travail de réclamer l'indemnisation forfaitaire, même si le prévenu n'est pas poursuivi sur la base d'une incrimination spécifique de violence au travail. Selon lui, toute autre interprétation serait discriminatoire.

A.2.1. En ce qui concerne la seconde question préjudicielle, le Conseil des ministres soutient que les catégories de personnes y visées ne sont pas comparables, car le travailleur, à la différence de toute autre personne qui subit un dommage, bénéficie de règles spécifiques veillant à garantir son bien-être.

A.2.2. Subsidiairement, le Conseil des ministres fait valoir que, lorsqu'il a adopté la loi en cause, le législateur s'est inspiré de la réglementation anti-discrimination, qui contient elle aussi une disposition permettant à la victime d'obtenir une indemnisation forfaitaire. Il relève que la Cour a confirmé la constitutionnalité de cette disposition dans son arrêt n° 39/2009 du 11 mars 2009 (ECLI:BE:GHCC:2009:ARR.039). Il fait également valoir, se référant à l'arrêt de la Cour n° 70/2018 du 7 juin 2018 (ECLI:BE:GHCC:2018:ARR.070), que l'indemnisation forfaitaire que prévoit la disposition en cause est similaire aux autres mécanismes d'indemnisation forfaitaire propres au droit du travail.

Le Conseil des ministres fait valoir que l'indemnisation forfaitaire que prévoit la disposition en cause est justifiée dans le cadre des relations de travail, vu l'impact social important des actes de violence au travail.

- B -

Quant à la disposition en cause et à son contexte

B.1.1. Les questions préjudicielles concernent le système d'indemnisation forfaitaire prévu à l'article 32*decies*, § 1er/1, alinéas 2 à 5, de la loi du 4 août 1996 « relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail » (ci-après : la loi du 4 août 1996), en ce qu'il s'applique aux victimes d'actes de violence au travail.

B.1.2. Ni les questions préjudicielles ni les motifs de la décision de renvoi ne permettent de déduire en quoi le paragraphe 1er et l'alinéa 1er du paragraphe 1er/1 de l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996, formellement visés dans la seconde question préjudicielle, seraient contraires aux normes de référence invoquées. La Cour limite son contrôle à l'article 32*decies*, § 1er/1, alinéas 2 à 5, de la loi du 4 août 1996.

B.2.1. L'article 2, § 1er, de la loi du 4 août 1996, tel qu'il était applicable avant sa modification par l'article 32 de la loi du 15 mai 2024 « instaurant un Service citoyen », dispose :

« La présente loi est applicable aux employeurs et aux travailleurs.

Pour l'application de la présente loi sont assimilés :

1° aux travailleurs :

a) les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne;

b) les personnes qui suivent une formation professionnelle dont le programme de formation prévoit une forme de travail qui est effectué ou non dans l'établissement de formation;

c) les personnes liées par un contrat d'apprentissage;

d) les stagiaires;

e) les élèves et les étudiants qui suivent des études pour lesquelles le programme d'étude prévoit une forme de travail qui est effectué dans l'établissement d'enseignement;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1° ».

L'article 32*bis*, alinéa 1er, de la loi du 4 août 1996 dispose :

« Les employeurs et les travailleurs ainsi que les personnes assimilées visées à l'article 2, § 1er, et les personnes, autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail, sont tenues de s'abstenir de tout acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

La violence au travail est définie comme visant chaque situation de fait dans laquelle un travailleur, ou une autre personne relevant de la section 2 (« Dispositions spécifiques concernant la violence et le harcèlement moral ou sexuel au travail »), est menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution de son travail (article 32*ter*, alinéa 1er, 1°, de la loi du 4 août 1996).

B.2.2. Le paragraphe 1er/1 de l'article 32*decies* de la loi du 4 août 1996 a été inséré dans cette disposition par la loi du 28 mars 2014 « modifiant le Code judiciaire et la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qui concerne les procédures judiciaires » (ci-après : la loi du 28 mars 2014).

L'article 32*decies*, § 1er/1, alinéa 1er, de la loi du 4 août 1996 prévoit que toute personne qui justifie d'un intérêt peut agir en justice pour demander des dommages et intérêts. L'article 32*decies*, § 1er/1, alinéas 2 à 5, de la loi du 4 août 1996 dispose :

« En réparation du préjudice matériel et moral causé par la violence ou le harcèlement moral ou sexuel au travail, l'auteur des faits est redevable de dommages et intérêts correspondant, au choix de la victime :

1° soit au dommage réellement subi par elle, à charge pour elle de prouver l'étendue de ce dommage;

2° soit à un montant forfaitaire correspondant à trois mois de rémunération brute. Le montant s'élève à six mois de rémunération brute dans l'une des trois hypothèses suivantes :

a) les conduites sont liées à un critère de discrimination visé dans les lois tendant à lutter contre les discriminations;

b) l'auteur se trouve dans une relation d'autorité vis-à-vis de la victime;

c) en raison de la gravité des faits.

Le montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut être accordé aux personnes autres que celles visées à l'article 2, § 1er, qui entrent en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail lorsqu'elles agissent en dehors du cadre de leur activité professionnelle.

La rémunération mensuelle brute de l'indépendant est calculée en tenant compte des revenus professionnels bruts imposables indiqués dans la feuille de revenus la plus récente de l'impôt des personnes divisé par douze.

La rémunération mensuelle brute servant de base à la fixation du montant forfaitaire visé à l'alinéa 2, 2°, ne peut pas dépasser le montant des salaires mentionné à l'article 39 de la loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail, divisé par douze ».

Cette disposition permet ainsi à la victime d'un acte de violence au travail ou de harcèlement moral ou sexuel au travail de choisir entre, d'une part, une réparation du dommage réel, ce qui implique qu'elle doit apporter la preuve du dommage réellement subi par elle, et, d'autre part, une indemnisation forfaitaire de son dommage, correspondant, selon les cas, à trois mois ou six mois de rémunération brute plafonnée.

B.2.3. Il ressort des travaux préparatoires de la loi du 28 mars 2014 (*Doc. parl*., Chambre, 2013-2014, DOC 53-3101/001 et DOC 53-3102/001, pp. 9 et 12, et *Doc. parl.*, Sénat, 2013-2014, n° 5-2468/2, p. 4) que, par l'introduction de cette faculté pour la victime d'un acte de violence au travail ou de harcèlement moral ou sexuel au travail d'opter pour une réparation forfaitaire, le législateur a entendu donner suite à une recommandation qui avait été émise par la Chambre des représentants dans le cadre d'une évaluation de la législation applicable (*Doc. parl.*, Chambre, 2010-2011, DOC 53-1671/003, p. 9).

Il ressort des mêmes travaux préparatoires que le législateur a voulu : (1) alléger la charge de la preuve de la victime et réduire le nombre de contestations relatives au montant de l'indemnisation, (2) créer un effet dissuasif sur l'auteur des faits et (3) harmoniser la législation sur le bien-être au travail avec les législations relatives à la lutte contre les discriminations. L'exposé des motifs de la loi du 28 mars 2014 mentionne :

« L'harmonisation de la présente législation avec la législation relative à la lutte contre la discrimination est améliorée sur certains plans :

- Par analogie avec les dispositions qui s'appliquent dans la législation anti-discrimination, on prévoit un dédommagement forfaitaire en réparation du préjudice matériel et moral correspondant à trois mois de salaire brut et qui, dans des cas déterminés, est augmenté à six mois de salaire brut. Cette indemnité ne peut cependant pas dépasser un plafond déterminé » (*Doc. parl*., Chambre, 2013-2014, DOC 53-3101/001 et DOC 53-3102/001, p. 12).

« L'alinéa 2 [du paragraphe 1er/1] a trait plus spécifiquement à l'indemnisation du préjudice par l'auteur des comportements abusifs.

L'auteur des faits peut être un travailleur, l'employeur ou un tiers. L'employeur peut toutefois être amené à payer cette indemnisation en tant que civilement responsable des fautes commises par ses travailleurs mais pourrait se retourner contre ceux-ci [*a posteriori*] pour réclamer ce payement, sous réserve de l'application éventuelle des règles d'immunité de responsabilité du travailleur.

L'alinéa 2 introduit la possibilité pour la victime de demander au juge une indemnité forfaitaire à charge de l'auteur en réparation du préjudice causé par les comportements abusifs.

Elle a ainsi le choix entre demander l'indemnisation forfaitaire (considérée alors comme un montant minimal de réparation) ou apporter la preuve du dommage qu'elle a effectivement subi (ce qui est difficile dans cette matière mais peut être un montant plus élevé que celui de l'indemnisation forfaitaire). Cette possibilité n'est offerte qu'à la victime elle-même et non aux groupements d'intérêt, au Centre pour l'égalité des chances et la lutte contre le racisme ou à l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Dans la loi sur le bien-être, le principe de l'indemnisation forfaitaire existait uniquement pour indemniser les représailles de l'employeur qui avait licencié un travailleur en réaction au dépôt de sa plainte (article 32*tredecies*). Il n'était pas prévu d'indemnité forfaitaire dans la loi pour réparer les dommages découlant de la violence ou du harcèlement. La victime devait dès lors en vertu du droit commun apporter la preuve du dommage qu'elle avait réellement subi et du lien de causalité entre les comportements et le dommage. Or, il est généralement très difficile d'obtenir une réparation effective du dommage subi (surtout le dommage moral) en raison des

problèmes de preuve inhérents à de telles actions. Le système du forfait résout ce problème de preuve et permet une économie substantielle de débats sur le montant de l'indemnisation.

Introduire cette indemnisation forfaitaire a également pour avantage de clarifier le montant auquel l'auteur de faits de harcèlement serait condamné à payer, avec l'espoir que cela ait un effet dissuasif sur cet auteur. Jusqu'ici, les juges décidaient du montant de l'indemnisation *ex aequo et bono*. Certains d'ailleurs ont utilisé erronément le forfait prévu dans le cadre de l'article 32*tredecies* précité (c.-à-d. le dédommagement en cas de violation de la protection contre le licenciement) pour réparer les dommages découlant de la violence ou du harcèlement » (*ibid.*, pp. 71-72).

Lors des discussions en commission au Sénat, la ministre compétente a également mis en évidence les trois objectifs précités :

« Le but est d'éviter toute discrimination, en termes de droits, entre les personnes qui peuvent invoquer la législation antidiscrimination et les personnes qui invoquent la législation relative aux risques psychosociaux qui fait partie intégrante de la loi sur le bien-être et qui concerne uniquement le lieu de travail.

La législation antidiscrimination prévoit en effet la possibilité de demander une indemnisation forfaitaire.

Si l'on ne prévoyait pas cette possibilité pour les victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail qui pourraient avoir un lien avec des motifs de discrimination énumérés dans la législation antidiscrimination, il y aurait alors une inégalité de traitement. Ainsi que le Parlement l'a suggéré, on a donc intégré, dans la loi sur le bien-être, la possibilité pour les victimes d'obtenir en justice une indemnisation forfaitaire. La ministre indique qu'elle ne s'est pas contentée de reprendre le principe, mais qu'elle a aussi étendu celui-ci à toutes les victimes d'actes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel. Cela lui paraissait relever de la logique même.

[...]

En ce qui concerne le but visé par le forfait, la ministre précise ce qui suit :

- il doit être suffisamment dissuasif;

- il doit faciliter l'administration de la charge de la preuve relative au préjudice, lorsque les faits sont établis. Si aucun forfait n'était prévu, la victime devrait prouver de manière très circonstanciée le préjudice subi et démontrer l'existence d'un lien de cause à effet entre les faits et le préjudice » (*Doc. parl.*, Sénat, 2013-2014, n° 5-2468/2, pp. 4-5).

B.3.1. Les actes de violence au travail au sens de la loi du 4 août 1996 font l'objet d'une incrimination pénale spécifique à l'article 119 du Code pénal social, qui dispose :

« Est punie d'une sanction de niveau 4, toute personne qui entre en contact avec les travailleurs lors de l'exécution de leur travail et qui, en contravention à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, commet un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail ».

B.3.2. Certains actes de violence au travail peuvent également relever du champ d'application d'incriminations prévues par le Code pénal. Ainsi, l'article 398 du Code pénal, dont il a été fait application dans la procédure ayant donné lieu à la décision de renvoi, incrimine les coups et blessures volontaires.

À propos de la possibilité que de mêmes actes ou des actes liés entre eux relèvent tant de la loi du 4 août 1996 et de l'article 119 du Code pénal social que du Code pénal, les travaux préparatoires de la loi du 28 mars 2014 mentionnent :

« Les personnes qui commettent un acte de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail à l'égard d'un travailleur sont punissables, en application de l'article 119 du Code pénal social, soit d'une peine d'emprisonnement de six mois à trois ans et d'une amende pénale de 600 à 6 000 euros ou d'une de ces peines seulement, soit d'une amende administrative de 300 à 3 000 euros. Cette sanction pénale est considérablement plus élevée que la sanction pénale pour harcèlement dans le Code pénal qui fixe une peine d'emprisonnement de 15 jours à 2 ans et/ou une amende de 50 à 300 euros (article 442*bis* Code pénal). Ceci a pour effet que si les mêmes faits relèvent des deux dispositions pénales, c'est automatiquement la sanction du Code pénal social qui sera applicable. Cette sanction est suffisamment élevée en soi pour combattre adéquatement les comportements abusifs. Dans un certain nombre de cas, le délit de comportement abusif s'accompagnera d'autres infractions comme coups et blessures volontaires avec préméditation, traitement inhumain ou viol, infractions pour lesquelles des peines bien plus lourdes sont prévues. En cas de faits très graves, le Code pénal offre suffisamment de possibilités de punir lourdement l'auteur pour son comportement » (*Doc. parl.*, Chambre, 2013-2014, DOC 53-3101/001 et DOC 53-3102/001, p. 15).

Quant à la première question préjudicielle

B.4. La Cour est interrogée sur la compatibilité, avec les articles 10 et 11 de la Constitution, de l'article 32*decies*, § 1er/1, alinéas 2 à 5, de la loi du 4 août 1996, interprété comme ne s'appliquant « qu'à des faits de violence au travail, qualifiés comme tels conformément à la loi du 4 août 1996 ». Interprétée de la sorte, cette disposition fait naître une différence de traitement entre les victimes d'actes de violence au travail qualifiés comme tels

par la juridiction compétente en application de la loi du 4 août 1996 et les victimes d'actes de violence au travail qui ont été qualifiés d'infractions de droit commun en application des articles 392, 398 et 400 du Code pénal. Alors que les victimes de la première catégorie ont le droit d'obtenir une indemnisation forfaitaire du dommage subi en raison des actes de violence concernés, les victimes de la seconde catégorie doivent démontrer l'étendue de leur dommage réel pour obtenir une réparation. Or, comme il ressort des travaux préparatoires cités en B.2.3, il est très difficile pour une victime d'un acte de violence au travail de prouver l'étendue de son dommage, surtout lorsqu'il s'agit d'un dommage moral.

B.5. Le principe d'égalité et de non-discrimination n'exclut pas qu'une différence de traitement soit établie entre des catégories de personnes, pour autant qu'elle repose sur un critère objectif et qu'elle soit raisonnablement justifiée.

L'existence d'une telle justification doit s'apprécier en tenant compte du but et des effets de la mesure critiquée ainsi que de la nature des principes en cause; le principe d'égalité et de non-discrimination est violé lorsqu'il est établi qu'il n'existe pas de rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé.

B.6.1. Il ressort des travaux préparatoires cités en B.2.3 qu'en offrant à la victime d'un acte de violence au travail la possibilité d'opter pour une réparation forfaitaire de son dommage plutôt que pour une réparation intégrale qui requiert qu'elle démontre au préalable l'étendue du dommage qu'elle a réellement subi, le législateur a voulu alléger la charge de la preuve de la victime, réduire le nombre de contestations relatives au montant de l'indemnisation et créer un effet dissuasif sur l'auteur des faits. Enfin, il a également voulu harmoniser la législation sur le bien-être au travail avec la législation relative à la lutte contre les discriminations.

B.6.2. Il ressort par ailleurs des travaux préparatoires cités en B.3.2 que le législateur a envisagé le Code pénal comme un outil de répression en matière de violence au travail, au même titre que l'infraction spécifique de violence ou de harcèlement moral ou sexuel au travail prévue à l'article 119 du Code pénal social.

B.7. Eu égard à ces objectifs, il est dénué de pertinence de faire dépendre l'option de la réparation forfaitaire, offerte à la victime par l'article 32*decies*, § 1er/1, alinéas 2 à 5, de la loi du 4 août 1996, de la qualification, par la juridiction saisie, d'actes de violence au travail, en application de cette même loi, et en conséquence d'exclure cette option quand les actes de violence au travail ont été qualifiés, par la juridiction saisie, sur la base de dispositions du Code pénal.

B.8. Dans cette interprétation, la disposition en cause n'est pas compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

B.9. Toutefois, une autre interprétation de la disposition en cause est possible. Dans cette autre interprétation, qui trouve appui dans les travaux préparatoires de la disposition cités en B.3.2, la disposition en cause permet à la victime d'actes de violence au travail qui ont reçu une qualification de droit commun sur la base des articles 392, 398 et 400 du Code pénal mais qui peuvent également être qualifiés de violence au travail conformément à la loi du 4 août 1996 d'obtenir une indemnisation forfaitaire.

Interprétée de la sorte, la disposition en cause ne fait pas naître la différence de traitement précitée et est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution.

Quant à la seconde question préjudicielle

B.10. La seconde question préjudicielle porte sur la différence de traitement entre, d'une part, les victimes d'actes de violence au travail constitutifs tant de violence au travail au sens de la loi du 4 août 1996 que d'infractions de droit commun au sens des articles 392, 398 et 400 du Code pénal et, d'autre part, les victimes d'actes de violence identiques, constitutifs des infractions de droit commun visées aux articles 392, 398 et 400 du Code pénal, mais qui ne peuvent être qualifiés de violence au travail car ils ont été subis en dehors de l'exécution d'un travail.

Seules les victimes de la première catégorie ont le droit d'obtenir une indemnisation forfaitaire du dommage subi en raison des actes de violence concernés. Les victimes de la seconde catégorie, en revanche, ne peuvent se prévaloir de la disposition précitée et doivent démontrer l'étendue de leur dommage réel pour obtenir une réparation.

B.11. Par son arrêt n° 113/2024 du 24 octobre 2024 (ECLI:BE:GHCC:2024:ARR.113), qui est postérieur à la décision de renvoi dans la présente espèce, la Cour a statué sur une question préjudicielle analogue. Elle a jugé que les catégories de personnes visées sont « suffisamment comparables au regard de la mesure en cause, dès lors qu'il s'agit [...] de victimes de faits dommageables » (B.9). En ce qui concerne le critère de distinction sur lequel la différence de traitement susvisée repose, la Cour a jugé qu'il s'agit d'un critère de distinction objectif, à savoir « le fait que l'acte de violence est ou non un acte de violence au travail » (B.10), et que ce critère est pertinent au regard des objectifs poursuivis par le législateur (B.11, alinéa 1er).

La Cour a également jugé :

« B.11. [...]

Comme il ressort des travaux préparatoires mentionnés en B.2.3 [...], le législateur a raisonnablement pu considérer que les problèmes particuliers relatifs à la preuve que rencontrent les victimes d'actes de violence au travail justifient de leur permettre d'opter pour une indemnisation forfaitaire. Le constat de la gravité de ces problèmes et le souci d'y remédier relèvent du pouvoir d'appréciation du législateur.

De plus, eu égard à l'impact social important que les actes de violence dans les relations de travail impliquent, le législateur a raisonnablement pu prévoir un mécanisme d'indemnisation forfaitaire propre à ce domaine. Il est par conséquent raisonnablement justifié que ce mécanisme s'applique non pas à tout acte de violence mais aux actes de violence au travail [...].

[...]

B.12.2. Il n'est pas non plus disproportionné que les victimes d'actes de violence autres que des actes de violence au travail et les personnes visées à l'article 32*decies*, § 1er/1, alinéa 3, de la loi du 4 août 1996 ne puissent pas bénéficier de l'indemnisation forfaitaire prévue par la disposition en cause, dès lors qu'elles peuvent demander la réparation de leur dommage réel sur la base du droit commun ».

B.12. Pour les mêmes motifs, la disposition en cause est compatible avec les articles 10 et 11 de la Constitution en ce qu'elle ne permet pas aux victimes d'actes de violence subis en dehors de l'exécution d'un travail d'obtenir une indemnisation forfaitaire.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

1.- L'article 32*decies*, § 1er/1, alinéas 2 à 5, de la loi du 4 août 1996 « relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail », interprété comme ne s'appliquant qu'aux actes de violence au travail qualifiés comme tels conformément à la loi du 4 août 1996, viole les articles 10 et 11 de la Constitution;

- La même disposition, interprétée comme permettant aux victimes d'actes de violence au travail non qualifiés comme tels mais ayant reçu une qualification de droit commun sur la base des articles 392, 398 et 400 du Code pénal d'obtenir une indemnisation forfaitaire, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

2. La même disposition, en ce qu'elle ne permet pas aux victimes ayant subi des actes de violence en dehors de l'exécution d'un travail d'obtenir une indemnisation forfaitaire, ne viole pas les articles 10 et 11 de la Constitution.

Ainsi rendu en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, le 10 juillet 2025.

Le greffier, Le président,

Nicolas Dupont Pierre Nihoul