



Psychosociale risico's op het werk

Prof. dr. Kelly Reyniers,

Docent Master Veiligheidswetenschappen en coördinator
postgraduaat preventieadviseur niveau I

Inleiding

- Evolutie in juridisch kader: van “Pestwetgeving” naar een **algemeen kader voor preventie van psychosociale risico’s op het werk (2014)**
- Insteek: werknemers kunnen ook lichamelijke of fysieke schade ondervinden anders dan van geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk (MvT, *Parl.St.* Kamer 2013-14, nr.53K3101/001 en nr.53K3102/001, p.21.)

Inleiding

“En favorisant une approche globale de la charge psychosociale, le comportement excessif peut être évité. Cette approche globale contribue par conséquent à la prévention primaire du comportement excessif. En effet, lorsqu'on n'entreprend rien pour lutter contre le stress et les conflits, ces phénomènes peuvent s'aggraver et se transformer en violence et harcèlement”

Enkele cruciale begrippen

- **Psychosociale risico's op het werk:**
gedefinieerd in art.32/1 Welzijnswet en art. I.1-4,7°Codex
- **Geweld, pesterijen, ongewenst seksueel gedrag op het werk:**
gedefinieerd in art.32*ter*, 1°, 2° en 3° Welzijnswet
- **Burn-out, stress, conflicten op het werk:**
uitdrukkelijk vermeld (bv. art. I.3-1 Codex)
niet gedefinieerd
- Belang van begripsafbakening

Burn-out

« La notion de burnout est définie par la doctrine médicale: le burn-out désigne un syndrome d'épuisement professionnel, et étant une réponse de l'organisme au stress professionnel permanent et prolongé, phénomène qui peut toucher n'importe quel individu au travail. »

« Après son départ le travailleur a rapidement trouvé un autre emploi. Or une situation de réel burn-out laisse le travailleur dans une totale incapacité non seulement de travailler mais de penser, ou de réfléchir à un avenir professionnel pendant une période relativement longue. Il ne ressort pas des éléments produits que le travailleur se soit trouvé dans cet état. »

Burn-out vs. pesterijen

« Il est possible qu'une surcharge de travail ait participé à son mal-être et à son incapacité de travail ultérieure, qu'il dit être fondée sur un burn-out, mais cette situation ne constitue pas un fait susceptible de représenter du harcèlement. Il ne ressort pas objectivement des éléments produits qu'une éventuelle mauvaise organisation aurait pu porter atteinte à la personnalité ou à l'intégrité du travailleur. »

Conflict

Enkele karakteristieken

- Gedeelde verantwoordelijkheid
- Geen machtsverschil
- Geen onevenwicht
- Une relation symétrique

Diverse oorzaken: communicatieprobleem, meningsverschil, gebrek aan preventiemaatregelen genomen door de werkgever...

Hyperconflict

« L'article 32ter ne s'appliquerait pas non plus en cas d' « hyper conflit » définit par D. Faulx comme étant « toute situation conflictuelle dans laquelle l'univers cognitif, affectif, émotionnel de l'acteur A présente des différences telles avec celui de l'acteur B que toute situation posée ou attribuée à l'autre partie aura une forte probabilité de faire l'objet de lectures radicalement différentes et vécues comme incompatibles avec celles de l'autre »

(Hyper)conflict vs. pesterijen

- “Een conflict betekent niet automatisch dat er sprake is van pesterijen.”
- « L'hyperconflit, qui n'est d'ailleurs nullement défini, n'exclut pas le harcèlement moral au travail lorsque les conditions de celui-ci, énoncées par l'article 32ter, alinéa 1e, 2°, de la loi du 4 août 1996 précité, sont réunies. »
- « Même en présence d'un hyperconflit, il est possible de retenir l'existence d'un harcèlement moral lorsque les conditions sont remplies, c'est-à-dire lorsqu'il existe un ensemble de conduites abusives. »
- « Si la notion de conflit ou d'hyper-conflit se distingue effectivement de celle de harcèlement moral ou de violence au travail, l'existence d'un (hyper)conflit n'exclut pas pour autant que des actes de harcèlement puissent être posés par un des protagonistes de ce conflit »