

Numéro du rôle : 5032

Arrêt n° 158/2011
du 20 octobre 2011

A R R E T

En cause : la question préjudicielle concernant l'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, posée par le Tribunal correctionnel de Charleroi.

La Cour constitutionnelle,

composée des présidents R. Henneuse et M. Bossuyt, et des juges E. De Groot, L. Lavrysen, J.-P. Snappe, J.-P. Moerman, E. Derycke, J. Spreutels, T. Merckx-Van Goey et F. Daoût, assistée du greffier P.-Y. Dutilleux, présidée par le président R. Henneuse,

après en avoir délibéré, rend l'arrêt suivant :

*

* *

I. *Objet de la question préjudicielle et procédure*

Par jugement du 24 septembre 2010 en cause de l'auditeur du travail et de R.S. et la SA « Fortis Insurance Belgium », parties civiles, contre la SA « Sterigenics Belgium » et autres, dont l'expédition est parvenue au greffe de la Cour le 4 octobre 2010, le Tribunal correctionnel de Charleroi a posé la question préjudicielle suivante :

« L'article 5 de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail viole-t-il les articles 12 et 14 de la Constitution qui consacrent le principe de légalité de l'incrimination pénale, lu isolément ou en combinaison avec l'article 7.1 de la Convention européenne des droits de l'homme, en ce que les termes employés par l'article 5, §§ 1er et 2, de la loi du 4 août 1996 et sanctionnés par l'article 81 de la même loi ne permettraient pas aux justiciables de savoir, au moment où ils adoptent un comportement, si celui-ci est ou non punissable ? ».

Des mémoires ont été introduits par :

- la SA « Sterigenics Belgium », dont le siège social est établi à 6220 Fleurus, Zoning industriel, avenue de l'Espérance;
- l'ASBL « Association Vinçotte Nucléaire », dont le siège social est établi à 1070 Bruxelles, boulevard Paepsem 20;
- le Conseil des ministres.

La SA « Sterigenics Belgium » et l'ASBL « Association Vinçotte Nucléaire » ont introduit des mémoires en réponse.

A l'audience publique du 7 juin 2011 :

- ont comparu :
 - Me N. Herbatschek *loco* Me H. Cogels, avocats au barreau de Bruxelles, pour la SA « Sterigenics Belgium »;
 - Me Z. Ieseanu *loco* Me L. Swartenbroux, avocats au barreau de Bruxelles, pour l'ASBL « Association Vinçotte Nucléaire »;
 - Me L. Maniscalco *loco* Me D. Gérard et Me A. Feyt, avocats au barreau de Bruxelles, pour le Conseil des ministres;
- les juges-rapporteurs J.-P. Snappe et L. Lavrysen ont fait rapport;
- les avocats précités ont été entendus;
- 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*

La SA « Sterigenics Belgium » stérilise, à Fleurus, des produits alimentaires et des dispositifs médicaux au moyen de cobalt radioactif. L'ASBL « Association Vinçotte Nucléaire » (AVN), société de contrôle indépendante agréée par l'arrêté royal du 20 juillet 2001 « portant règlement général de la protection de la population, des travailleurs et de l'environnement contre le danger des rayonnements ionisants », est responsable du contrôle physique de l'installation.

Le 11 mars 2006, l'un des travailleurs de la SA « Sterigenics Belgium », partie civile devant la juridiction *a quo*, s'est fait accidentellement irradier à l'occasion de l'examen d'une fausse alerte à l'une des unités de stérilisation.

A la suite d'un rapport établi par l'Agence fédérale de contrôle nucléaire (AFCN), la SA « Sterigenics Belgium », AVN et deux employés de cette dernière sont poursuivis devant le Tribunal correctionnel de Charleroi pour violations alléguées de plusieurs dispositions de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de la loi du 15 avril 1994 relative à la protection de la population et de l'environnement contre les dangers résultant des rayonnements ionisants et relatives à l'Agence fédérale de Contrôle nucléaire, ainsi que de certains arrêtés d'exécution.

Après avoir rappelé que la Cour a rendu, sur question préjudicielle, l'arrêt n° 71/2006 du 10 mai 2006 qui, s'il portait sur la même loi, n'a pas, selon lui, répondu à une question rigoureusement identique à celle que les prévenus demandent de poser à la Cour à titre subsidiaire, le Tribunal correctionnel de Charleroi a posé à la Cour la question préjudicielle reproduite ci-dessus.

III. *En droit*

- A -

Quant à la portée de la question préjudicielle

A.1.1. Le Conseil des ministres est d'avis que la question préjudicielle doit être limitée eu égard aux préventions spécifiques reprochées aux prévenus, c'est-à-dire au seul article 5, § 1er, alinéa 2, b) (prévention I.D), de la loi du 4 août 1996 précitée et à son article 5, § 1er, alinéa 2, a) et b) (prévention IV).

A.1.2. Les prévenus considèrent que le jugement de renvoi vise, en ce qui concerne la prévention IV, l'article 5 de la loi en cause dans sa totalité et qu'il n'est pas possible de limiter la portée de la question préjudicielle au motif que seul l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail serait en cause. Ils en déduisent qu'une analyse isolée de l'article 5 de la loi n'est pas possible, pas plus qu'un examen partiel de sa constitutionnalité.

Quant au fond

A.2.1. Les prévenus considèrent que la prévention IV, aux termes de laquelle on leur reproche de ne pas avoir adopté les mesures destinées à éviter les risques et à évaluer les risques qui ne peuvent être évités, vise l'article 5 de la loi du 4 août 1996 dans sa totalité et pas le seul arrêté royal d'application du 27 mars 1998 auquel le Conseil des ministres renvoie à titre subsidiaire.

Pour le surplus, ils considèrent que l'article 5 de la loi du 4 août 1996 ne respecte pas le principe constitutionnel de la légalité en matière pénale, à défaut de préciser en quoi consistent les principes généraux de prévention qui s'imposent aux employeurs. Le législateur se référerait, selon eux, à de vagues concepts socio-économiques. Il laisserait ouvert à de multiples interprétations le principe selon lequel il faut « éviter les risques ». Quant à la notion même de « risques », celle-ci est elle aussi très imprécise. Les prévenus s'appuient sur la jurisprudence antérieure de la Cour et notamment sur l'arrêt n° 71/2006 du 10 mai 2006.

Les prévenus tiennent un raisonnement comparable s'agissant de l'autre prévention dont ils ont à se défendre et qui, sur la base de la violation de l'article 5, § 2, alinéa 1er, b), de la loi du 4 août 1996, leur reproche une « absence de détermination de la mise en œuvre de la politique de bien-être ainsi que l'absence de ligne hiérarchique ».

A.2.2. Le Conseil des ministres, qui soutient que les préventions en cause ne visent que l'article 5, § 2, alinéa 1er, b), de la loi du 4 août 1996, considère à titre principal que le jugement de renvoi ne viserait que l'article 8 de l'arrêt royal du 27 mars 1998 précité. Seul le juge *a quo* serait compétent pour en apprécier la régularité sur la base de l'article 159 de la Constitution. A titre subsidiaire, il estime que l'obligation de déterminer « les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs » est ainsi clarifiée par les travaux préparatoires :

« [...] l'obligation d'établir dans l'entreprise quelles personnes sont responsables et compétentes pour telles tâches. Compétences et responsabilités vont, ici, de pair. Celui qui est compétent pour faire les achats est aussi responsable du bon achat » (*Doc. parl.*, Chambre, 1995, n° 71/1, p. 11).

Cette obligation serait ainsi suffisamment précise et répondrait aux exigences constitutionnelles de précision, de clarté et de prévisibilité.

Quant à la seconde prévention, le Conseil des ministres considère que l'obligation d'appliquer les « principes généraux » consistant à « éviter les risques » et à « évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités » est suffisamment claire et précise. Le législateur aurait ainsi défini aussi précisément qu'il le pouvait lesdites obligations qui seraient également clarifiées par les travaux préparatoires. Ceux-ci précisent qu'il s'agit « d'un devoir général de prévoyance, qui doit être interprété d'une façon raisonnable ». Ce devoir correspondrait à une obligation suffisamment précise d'adopter « l'attitude d'un homme normalement prévoyant et diligent placé dans les mêmes circonstances », selon les termes du Conseil des ministres.

- B -

Quant à la portée de la question préjudicielle

B.1.1. Il ressort des motifs de la décision de renvoi et du libellé de la question préjudicielle que celle-ci porte sur la constitutionnalité de l'article 81, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en ce qu'il rend pénalement punissable une infraction à l'article 5, §§ 1er et 2, de la même loi.

B.1.2. Selon le Conseil des ministres, le juge *a quo* ne viserait pas, en ce qui concerne la prévention IV, tout l'article 5 de la loi précitée mais seulement l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, de sorte que la question préjudicielle, ainsi entendue, n'appellerait pas de réponse. De même, s'agissant de la prévention I.D, la question préjudicielle ne saurait viser que l'article 5, § 2, de la même loi.

B.1.3. Telle qu'elle est formulée dans la décision de renvoi, la prévention I.D renvoie spécialement à l'article 5, § 2, de la loi du 4 août 1996 tandis que la prévention IV vise, selon le juge *a quo*, « l'article 5 de la loi, dans toutes ses dispositions, et reproche concrètement une infraction à l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ». Par ailleurs, après qu'il eut constaté que la Cour s'était déjà prononcée par son arrêt n° 71/2006 du 10 mai 2006 sur l'article 5, § 1er, alinéas 1er et 2, i), considéré isolément, le juge *a quo* a estimé qu'il était tenu de saisir la Cour, estimant que « les dispositions concernées ne sont pas les mêmes » et que « la Cour constitutionnelle s'est prononcée à l'égard de l'article 5, § 1er, alinéa 1er et alinéa 2, i), considéré isolément ».

B.1.4. Même si l'une des préventions vise particulièrement l'article 8 de l'arrêté royal du 27 mars 1998 précité, c'est l'article 5, § 3, lui-même de la loi du 4 août 1996 précitée qui donne au Roi le pouvoir de « préciser les principes généraux de prévention visés au § 1er et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques ».

B.1.5. La Cour examine donc la question préjudicielle en ce qu'elle vise l'article 5 de la loi du 4 août 1996.

Quant au fond

B.2. La Cour est interrogée sur la compatibilité de l'article 81 de la loi du 4 août 1996 précitée avec le principe de la légalité en matière pénale, tel qu'il est garanti par les articles 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution, lus isolément ou en combinaison avec

l'article 7.1 de la Convention européenne des droits de l'homme en ce que les termes employés par l'article 5 de la loi du 4 août 1996 ne permettent pas de savoir, au moment où un comportement ou son omission sont constatés, si ceux-ci sont ou non punissables.

B.3.1. Le principe de légalité en matière pénale procède de l'idée que la loi pénale doit être formulée en des termes qui permettent à chacun de savoir, au moment où il adopte un comportement, si celui-ci est ou non punissable. Il exige que le législateur indique, en des termes suffisamment précis, clairs et offrant la sécurité juridique, quels faits sont sanctionnés, afin, d'une part, que celui qui adopte un comportement puisse évaluer préalablement, de manière satisfaisante, quelle sera la conséquence pénale de ce comportement et afin, d'autre part, que ne soit pas laissé au juge un trop grand pouvoir d'appréciation.

Toutefois, le principe de légalité en matière pénale n'empêche pas que la loi attribue un pouvoir d'appréciation au juge. Il faut en effet tenir compte du caractère de généralité des lois, de la diversité des situations auxquelles elles s'appliquent et de l'évolution des comportements qu'elles répriment.

La condition qu'une infraction doit être clairement définie par la loi se trouve remplie lorsque le justiciable peut savoir, à partir du libellé de la disposition pertinente et, au besoin, à l'aide de son interprétation par les juridictions, quels actes et omissions engagent sa responsabilité pénale.

B.3.2. Ce n'est qu'en examinant une disposition pénale spécifique qu'il est possible, en tenant compte des éléments propres aux infractions qu'elle entend réprimer, de déterminer si les termes généraux utilisés par le législateur sont à ce point vagues qu'ils méconnaîtraient le principe de légalité en matière pénale.

B.3.3. Le principe de légalité en matière pénale, dont la portée a été rappelée en B.3.1, ne va pas jusqu'à obliger le législateur à régler lui-même chaque aspect de l'incrimination.

Une délégation au Roi n'est pas contraire au principe de légalité en matière pénale pour autant que l'habilitation soit définie de manière suffisamment précise et porte sur l'exécution de mesures dont les éléments essentiels sont fixés préalablement par le législateur.

B.4. L'article 81 de la loi du 4 août 1996 tel qu'il est applicable à l'espèce en cause dispose :

« Sans préjudice des dispositions des articles 82 à 87 sont punis d'un emprisonnement de huit jours à un an et d'une amende de 50 à 1 000 EUR ou d'une de ces peines seulement :

1° l'employeur, ses mandataires ou préposés qui ont enfreint les dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution;

2° les personnes n'appartenant pas au personnel de l'employeur qui exécutent les missions qui leur sont confiées en application de la présente loi, contrairement aux dispositions de la présente loi et de ses arrêtés d'exécution ou qui n'exécutent pas ces missions conformément aux conditions et modalités prescrites par la présente loi et ses arrêtés d'exécution ».

B.5. L'article 5 de la loi du 4 août 1996 dispose :

« § 1. L'employeur prend les mesures nécessaires afin de promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

A cette fin, il applique les principes généraux de prévention suivants :

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- c) combattre les risques à la source;
- d) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- e) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- f) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail, ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de rendre plus supportable le travail monotone et le travail cadencé et d'en atténuer les effets sur la santé;

g) limiter, autant que possible, les risques compte tenu de l'état de l'évolution de la technique;

h) limiter les risques de lésion grave en prenant des mesures matérielles par priorité à toute autre mesure;

i) planifier la prévention et exécuter la politique concernant le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail en visant une approche de système qui intègre entre autres, les éléments suivants : la technique, l'organisation du travail, les conditions de vie au travail, les relations sociales et les facteurs ambiants au travail;

j) donner des informations au travailleur sur la nature de ses activités, les risques résiduels qui y sont liés et les mesures visant à prévenir ou limiter ces dangers :

1° au moment de l'entrée en service;

2° chaque fois que cela s'avère nécessaire à la protection du bien-être;

k) donner des instructions appropriées aux travailleurs et établir des mesures d'accompagnement afin de garantir d'une façon raisonnable l'observation de ces instructions.

l) prévoir ou s'assurer de l'existence d'une signalisation de sécurité et de santé au travail adaptée, lorsque les risques ne peuvent être évités ou suffisamment limités par les moyens techniques de protection collective ou par des mesures, méthodes ou procédés d'organisation du travail.

§ 2. L'employeur détermine :

a) les moyens par lesquels et la façon selon laquelle la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail visée au § 1er, peut être menée;

b) les compétences et responsabilités des personnes chargées d'appliquer la politique relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

L'employeur adapte sa politique du bien-être en fonction de l'expérience acquise, de l'évolution des méthodes de travail ou des conditions de travail.

§ 3. Le Roi peut préciser les principes généraux de prévention visés au § 1er et les élaborer de façon plus précise en application ou en prévision de situations à risques spécifiques ».

B.6.1. L'article 5, § 1er, alinéa 1er, indique « que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires à promouvoir le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ». Par conséquent, il « insiste sur le fait que la responsabilité pour le bien-être des travailleurs incombe à l'employeur », sur qui pèse toujours la responsabilité finale « même quand il fait appel à des spécialistes », puisqu'il est « la personne qui exerce l'autorité dans l'entreprise ».

La disposition en cause « confirme un principe applicable depuis des années en la matière » (*Doc. parl.*, Chambre, 1995, n° 71/1, p. 9).

Lorsqu'il prend les « mesures nécessaires », l'employeur ne doit pas « uniquement tenir compte des principes de prévention de nature technique, mais également de ce qui peut être atteint dans l'entreprise (entre autres sur le plan économique, éthique et social), de sorte qu'il y aura toujours lieu de comparer et peser les intérêts ». Il a donc un « devoir général de prévoyance, qui doit être interprété d'une façon raisonnable » (*ibid.*).

B.6.2. L'article 5, § 1er, alinéa 2, contient « les principes généraux et fondamentaux énumérés dans la directive-cadre européenne 89/691/CEE [lire : 89/391/CEE] du 12 juin 1989 » ainsi qu'« un certain nombre de principes de prévention généralement acceptés par les experts professionnels comme points de départ valables de la mise en œuvre d'une politique de prévention ». Le législateur souhaite « ancrer ces principes dans la loi pour continuer à en imprégner la pratique avec plus d'autorité morale ». Ces principes de prévention peuvent être répartis en trois catégories. La première « rassemble les principes qui traitent de la gestion du risque », la seconde les « principes d'ergonomie », et la troisième « est relative à l'approche globale de la politique et de l'organisation » (*ibid.*).

B.7. L'article 6 de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 « concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail » dispose :

« 1. Dans le cadre de ses responsabilités, l'employeur prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

L'employeur doit veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

2. L'employeur met en œuvre les mesures prévues au paragraphe 1 premier alinéa sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) éviter les risques;
- b) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;

c) combattre les risques à la source;

d) adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment d'atténuer le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;

e) tenir compte de l'état d'évolution de la technique;

f) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;

g) planifier la prévention en visant un ensemble cohérent qui intègre dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail;

h) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;

i) donner les instructions appropriées aux travailleurs.

3. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, l'employeur doit, compte tenu de la nature des activités de l'entreprise et/ ou de l'établissement :

a) évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, et dans l'aménagement des lieux de travail.

A la suite de cette évaluation, et en tant que de besoin, les activités de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en œuvre par l'employeur doivent :

- garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé de travailleurs;

- être intégrées dans l'ensemble des activités de l'entreprise et/ ou de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement;

b) lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de ce travailleur en matière de sécurité et de santé;

c) faire en sorte que la planification et l'introduction de nouvelles technologies fassent l'objet de consultations avec les travailleurs et/ ou leurs représentants en ce qui concerne les conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs, liées au choix des équipements, à l'aménagement des conditions de travail et à l'impact des facteurs ambiants au travail;

d) prendre les mesures appropriées pour que seuls les travailleurs qui ont reçu des instructions adéquates puissent accéder aux zones de risque grave et spécifique.

4. Sans préjudice des autres dispositions de la présente directive, lorsque, dans un même lieu de travail, les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en œuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé et, compte tenu de la nature des activités, coordonner leurs activités en vue de la protection et de la prévention des risques professionnels, s'informer mutuellement de ces risques et en informer leurs travailleurs respectifs et/ ou leurs représentants.

5. Les mesures concernant la sécurité, l'hygiène et la santé au travail ne doivent en aucun cas entraîner des charges financières pour les travailleurs ».

L'article 3, d), de la directive 89/391/CEE définit la prévention comme « l'ensemble des dispositions ou des mesures prises ou prévues à tous les stades de l'activité dans l'entreprise en vue d'éviter ou de diminuer les risques professionnels ».

B.8. L'article 4, paragraphe 3, deuxième alinéa, du Traité sur l'Union européenne dispose que les Etats membres prennent toute mesure générale ou particulière propre à assurer l'exécution des obligations découlant des traités ou résultant des actes des institutions de l'Union.

Selon la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne, les Etats membres sont tenus, sur la base de cette disposition, lorsque la réglementation concernée ne comporte aucune disposition spécifique prévoyant une sanction pour sa violation ou renvoie sur ce point aux dispositions nationales, de prendre toutes mesures propres à garantir la portée et l'efficacité du droit de l'Union européenne. A cet effet, les Etats membres doivent veiller à ce que les violations de ce droit soient sanctionnées dans des conditions, de fond et de procédure, qui soient analogues à celles applicables aux violations du droit national d'une nature et d'une importance similaire. A cet égard, ils sont certes libres dans leur choix des sanctions à infliger mais celles-ci doivent avoir un caractère effectif, proportionné et dissuasif (voy., entre autres, CJCE, 21 septembre 1989, *Commission c. Grèce*, 68/88, *Rec.*, 1989, p. 2965; CJCE, 10 juillet 1990, *Hansen*, C-326/88, *Rec.*, 1990, I, p. 2911; CJCE, 27 février 1997, *Ebony Maritime*, C-177/95, *Rec.*, 1997, I, p. 1111).

Le législateur a donc le choix, parmi les mesures qu'il adopte, de prévoir des sanctions pénales, mais la circonstance qu'il donne exécution à une directive européenne ne le dispense pas de respecter le principe de légalité dans la formulation des infractions qu'il instaure.

B.9.1. Le « bien-être » au sens de l'article 5, § 1er, alinéa 1er et alinéa 2, de la loi du 4 août 1996 constitue, selon l'article 3, § 1er, 1°, de cette loi, « l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué, tels qu'ils sont visés à l'article 4, alinéa 2 », de la même loi.

L'article 4, § 1er, alinéa 2, de la loi du 4 août 1996, tel qu'il a été modifié par l'article 27 de la loi du 7 avril 1999, disposait, avant sa modification par l'article 3 de la loi du 11 juin 2002 :

« Le bien-être est recherché par des mesures qui ont trait à :

1° la sécurité du travail;

2° la protection de la santé du travailleur au travail;

3° la charge psycho-sociale occasionnée par le travail;

4° l'ergonomie;

5° l'hygiène du travail;

6° l'embellissement des lieux de travail;

7° les mesures prises par l'entreprise en matière d'environnement, pour ce qui concerne leur influence sur les points 1° à 6°».

Selon les travaux préparatoires, cette définition du « bien-être » est « une définition fonctionnelle qui est la résultante des domaines classiques et plus neufs qui concernent la protection du travail » :

« [...] Traditionnellement, il s'agit de :

1° la sécurité du travail, c'est-à-dire la discipline qui a pour objet de prévenir les accidents du travail. Cette sécurité implique des interactions entre les installations techniques et le travailleur;

2° la médecine du travail, c'est-à-dire la discipline qui a pour objet de prévenir les maladies professionnelles. La relation entre le travailleur et son environnement de travail est ici fondamentale;

3° l'hygiène du travail, c'est-à-dire la discipline qui a pour objet de lutter contre les influences néfastes liées à la nature de l'activité, par exemple en prévoyant des systèmes de ventilation et des installations sanitaires.

Ces trois disciplines ont évolué au fil des années. De ce fait, il est également important d'adapter le travail à l'homme. C'est ce dont se préoccupe l'ergonomie. La médecine du travail met aujourd'hui davantage l'accent sur les mesures préventives, de sorte qu'il a paru préférable d'abandonner cette notion et parler de protection de la santé des travailleurs au travail. De plus, il y a également lieu de tenir compte du stress au travail et de l'influence de l'environnement sur les conditions de travail. Compte tenu de ces évolutions, il a paru préférable de définir un nouveau terme englobant à la fois les domaines traditionnels et les domaines nouveaux. Le terme 'bien-être' paraissait le plus adéquat. Dans le cadre des domaines et disciplines énumérées à l'article 4, le terme 'santé' tel que défini par l'Organisation mondiale de la santé rend insuffisamment compte de la particularité des mesures qui fait l'objet de la loi en projet » (*Doc. parl.*, Chambre, 1995-1996, n° 71/7, pp. 17-18).

B.9.2. L'article 2, § 1er, alinéa 2, 1°, §§ 2 et 4, de la loi du 4 août 1996 indique quels sont les « travailleurs » qui sont visés par l'article 5 de la loi. L'article 2, § 3, habilite le Roi à étendre le champ d'application de la loi à d'autres travailleurs.

B.10. Dans son arrêt n° 71/2006 du 10 mai 2006, la Cour a dit pour droit que l'article 81, 1°, de la loi du 4 août 1996 précitée viole les articles 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution, en ce qu'il rend pénalement punissable une infraction à l'article 5, § 1er, alinéas 1er et 2, i), de la même loi, « considéré isolément ».

En outre, comme le relève le juge *a quo*, les dispositions concernées par l'affaire au fond ne sont pas les mêmes.

B.11. En vertu de l'article 33 de la loi précitée du 4 août 1996, chaque employeur a l'obligation de créer un service interne de prévention et de protection au travail. Chaque employeur doit disposer d'au moins un conseiller en prévention; dans les entreprises de moins de vingt travailleurs, l'employeur peut remplir lui-même la fonction de conseiller en prévention. Le service de prévention et de protection au travail assiste l'employeur et les travailleurs lors de l'application des mesures visées aux articles 4 à 32, en ce qu'elles ont trait au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Il peut être fait appel, en complément, à un service externe agréé de prévention et de protection au travail. Le Roi fixe les modalités de fonctionnement, les compétences requises et les missions du service interne de prévention et de protection au travail, ce qui a été fait par l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif au Service interne pour la Prévention et la Protection au Travail.

Les conseillers en prévention, qui doivent satisfaire à certaines exigences de formation, et qui, pendant leur formation, sont familiarisés avec les exigences inscrites à l'article 5 de la loi, remplissent leur mission en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur et des travailleurs et ne peuvent subir de préjudice en raison de leurs activités en tant que conseiller en prévention (article 43 de la loi du 4 août 1996).

Les entreprises qui occupent généralement en moyenne au moins 50 travailleurs doivent disposer d'un comité de prévention et de protection au travail, conformément au prescrit des articles 49 et suivants. La compétence du comité, qui a essentiellement pour mission de rechercher et de proposer tous les moyens et de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail (article 65), est précisée dans l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail.

L'habilitation au Roi conférée par l'article 5, § 3, précité de la même loi est justifiée par la circonstance que « l'état de la technique et des sciences exerçant une influence sur le bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail sont continuellement en évolution ». Sont notamment visés par cette disposition les « principes spécifiques [...] adoptés à l'occasion des directives européennes spécifiques, en application de la directive-cadre, tels que les agents biologiques ou cancérigènes, le port manuel de charges et les écrans de visualisation », ces « situations » pouvant « donner lieu à des risques spécifiques » (*Doc. parl.*, Chambre, 1995, n° 71/1, p. 11).

Le Roi a réglé de manière plus détaillée les exigences posées par l'article 5 de la loi du 4 août 1996 dans l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, arrêté dont la violation de l'article 8 est à l'origine de la prévention IV et dont la violation des articles 7, 8, 9 et 13, alinéas 1er et 2, 6° et 7°, est à l'origine de la prévention I.C. L'article 5 doit être lu sous cet éclairage.

B.12. Eu égard à ce qui précède, l'article 5 de la loi du 4 août 1996, lu en combinaison avec l'article 81, 1°, n'est pas incompatible avec le principe de légalité en matière pénale,

d'autant que cette disposition, en ce qu'elle est appliquée dans un contexte pénal, ne saurait s'interpréter que de manière stricte.

Les mesures visées en B.11 sont de nature telle qu'un employeur normalement diligent peut savoir de manière suffisamment précise ce qu'on attend de lui et savoir ainsi, au moment où il adopte un comportement, si ce comportement est répréhensible ou non, de sorte que, d'une part, celui qui commet les faits peut évaluer préalablement de manière certaine quelle peut être la conséquence pénale de ses actes et que, d'autre part, il n'est pas accordé au juge de pouvoir d'appréciation trop important.

B.13. La question préjudicielle appelle une réponse négative.

Par ces motifs,

la Cour

dit pour droit :

L'article 81, 1°, de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail ne viole pas les articles 12, alinéa 2, et 14 de la Constitution, en ce qu'il rend punissable une infraction à l'article 5 de la même loi, tel qu'il a été précisé par l'arrêté royal du 27 mars 1998 relatif à la politique du bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Ainsi prononcé en langue française et en langue néerlandaise, conformément à l'article 65 de la loi spéciale du 6 janvier 1989 sur la Cour constitutionnelle, à l'audience publique du 20 octobre 2011.

Le greffier,

Le président,

P.-Y. Dutilleux

R. Henneuse