

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 2007-2008

23 OKTOBER 2007

Wetsvoorstel tot wijziging van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd

(Ingediend door mevrouw Myriam Vanlerberghe)

TOELICHTING

In 1999 lag ik mee aan de basis van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd. De aanleiding was onrust in werknemers- en ambtenarenkringen over het gebruik van genetisch onderzoek of aidstests voor kandidaat-werknemers en kandidaat-ambtenaren, waarvan het resultaat het ontzeggen van een job zou kunnen zijn, terwijl de betrokkene wel over alle bekwaamheden beschikt om ze uit te oefenen. De wet had als uitgangspunt dat medische beoordeling en de daarvoor noodzakelijke onderzoeken van kandidaat-werknemers of kandidaat-ambtenaren enkel kunnen toegepast worden om de gezondheid van de bevolking te beschermen en te bevorderen en uitdrukkelijk niet om op systematische wijze tot sociale uitsluiting over te gaan.

De wet kende toen een breed draagvlak en kon op de unanieme steun rekenen van meerderheid en oppositie. Toch zijn er nu, bijna vijf jaar na de inwerkingtreding van de wet, voldoende redenen om enkele wijzigingen aan te brengen. Het gaat om enkele wetgevingstechnische verfijningen, om het wegwerken van verwarrende formuleringen en enkele onwerkbare verordeningen en om enkele wijzigingen die noodzakelijk zijn gelet op het nadien in het *Belgisch Staatsblad* verschenen koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 2007-2008

23 OCTOBRE 2007

Proposition de loi modifiant la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail

(Déposée par Mme Myriam Vanlerberghe)

DÉVELOPPEMENTS

En 1999, j'ai été l'une des initiatrices de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail. La proposition de loi sous-jacente était née du souhait d'apaiser les inquiétudes des travailleurs et des fonctionnaires par rapport à la possibilité de soumettre dans l'avenir les candidats travailleurs et les candidats fonctionnaires à des tests génétiques ou à des tests de dépistage du sida, à la suite desquels certains de ceux-ci pourraient être exclus d'emplois pour l'exercice desquels ils posséderaient pourtant toutes les compétences requises. La loi partait du principe que les avis médicaux et les examens auxquels il faut soumettre les candidats travailleurs ou les candidats fonctionnaires pour pouvoir les formuler, doivent avoir pour seule finalité la protection et la promotion de la santé de la population et ne peuvent en aucun cas donner lieu à des exclusions sociales systématiques.

À l'époque, la loi a bénéficié d'un large consensus et de l'appui unanime de la majorité et de l'opposition. Mais aujourd'hui, près de cinq ans après son entrée en vigueur, divers motifs justifient d'y apporter certaines modifications. Il s'agit d'apporter quelques améliorations d'ordre légistique, de supprimer certaines formulations confuses et dispositions inopérantes, et d'effectuer plusieurs modifications rendues nécessaires par la publication ultérieure au *Moniteur belge* de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

Wijzigingen in Hoofdstuk II — Werkingsfeer (artikel 2)

Het is nuttig een aantal definities te bepalen in de wet zelf (definitie van werkgever, werknemer, sollicitant, genetische test).

In die optiek is het wenselijk het toepassingsgebied van deze wet af te stemmen op het toepassingsgebied van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk. Op die manier wordt de formulering in strikte zin van het begrip « werknemer » (met name personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van een werkgever) verlaten en komen ook personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een ander persoon, onder het toepassingsgebied van de wet (zoals bijvoorbeeld de uitzendkrachten).

Het is bovendien aangewezen de natuurlijke en rechtspersonen waarop de werkgever een beroep doet tijdens de periode van werving en selectie, gelijk te stellen met een werkgever.

Zo kan men vermijden dat een werkgever een beroep zou doen op een selectiebureau om aan het toepassingsgebied van de wet te ontsnappen.

Wijzigingen in Hoofdstuk III — Algemene beginselen (artikelen 3 en 4)

a) In artikel 3, § 1, eerste lid, kan de formulering « mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboominformatie van een werknemer of kandidaat-werknemer (...) » beperkend worden opgevat aangezien het enkel mondelinge informatiegaring betreft. Om hieraan tegemoet te komen, wordt het volgende voorstel gedaan :

— het schrappen van de woorden « mondelinge informatiegaring » in artikel 3, § 1, eerste lid;

— het vermelden in het hoofdstuk IV van een artikel dat bepaalt dat genetische tests en aidstests verboden zijn, alsook het op enigerlei wijze vergaren van informatie over resultaten van tests en onderzoeken die in het verleden zouden hebben plaatsgevonden.

b) In artikel 3, § 1, eerste lid, wekt de formulering verwarring. Het lijkt immers of de bepaling dat tests en onderzoeken niet mogen worden verricht om andere redenen dan die welke verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking, enkel verband houdt met een nieuwe functie en niet met een test of onderzoek in een reeds bestaande functie. De toevoeging van « of van de functie » lijkt dan ook aangewezen te zijn.

Modifications au chapitre II — Champ d'application (article 2)

Il convient d'insérer plusieurs définitions dans la loi même (définition des notions d'employeur, de travailleur, de candidat, de test génétique).

Dans cette optique, il est souhaitable d'aligner le champ d'application de cette loi sur celui de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail. Ainsi, le texte abandonne la définition de la notion de « travailleur » au sens strict (à savoir les personnes qui effectuent un travail en vertu d'un contrat de travail, sous l'autorité d'un employeur), pour inclure également dans son champ d'application les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne (comme les intérimaires).

Il convient en outre d'assimiler à un employeur les personnes physiques ou morales auxquelles l'employeur fait appel pendant la période de recrutement et de sélection.

Cela permettra d'éviter ainsi qu'un employeur ne fasse appel à un bureau de sélection pour échapper au champ d'application de la loi.

Modifications au chapitre III — Principes généraux (articles 3 et 4)

a) À l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, la formulation « collectes d'informations orales, en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé ou des informations sur l'hérédité d'un travailleur ou d'un candidat travailleur (...) » peut s'interpréter de manière restrictive étant donné que seules les collectes d'informations orales sont visées. La formulation suivante est suggérée pour combler cette lacune :

— à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, supprimer les mots « les collectes d'informations orales »;

— insérer dans le chapitre IV un article stipulant que les tests génétiques et les tests de dépistage du sida sont interdits, ainsi que la collecte, de quelque manière que ce soit, d'informations concernant les résultats de tests et examens qui auraient été effectués dans le passé.

b) La formulation de l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, induit une certaine confusion. On dirait en effet que la disposition qui prévoit que les tests et examens ne peuvent être effectués pour d'autres considérations que celles tirées des aptitudes actuelles du travailleur et des caractéristiques spécifiques du poste vacant, se rapporte uniquement à une nouvelle fonction et non à un test ou examen dans le cadre d'une fonction existante. Il semble dès lors indiqué d'ajouter les mots « ou de la fonction ».

c) Rekening houdende met de uitzonderingen vermeld in artikel 5, worden de bepalingen van het tweede en derde lid beter samengenomen met dit artikel.

d) De bepaling in artikel 3, § 2, is in de praktijk niet steeds werkbaar en werkt soms contraproductief.

Daarom lijkt volgende formulering meer aangewezen :

«De werknemer of sollicitant dient vóór het onderzoek op de hoogte te worden gebracht van de gegevens waarnaar wordt gezocht, welk onderzoek wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt.»

e) Artikel 3, § 3, eerste lid, stelt dat biologische tests en medische onderzoeken slechts uitgevoerd kunnen worden door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Deze bepaling heeft verstrekkende gevolgen. Het komt er op neer dat enkel nog arbeidsgeneeskunde toegelaten is. Als men deze bepaling beschouwt ten opzichte van bijvoorbeeld de statutaire geneeskunde, dan levert dit problemen op voor de wettigheid van onderzoeken die gevoerd worden door de geneesheer van de Administratieve Gezondheidsdienst. Niet alleen bezitten deze artsen niet de hoedanigheid van preventieadviseur-arbeidsgeneesheer zoals de wet het hier verplicht voorschrijft, maar bovendien houden de door hen uitgevoerde onderzoeken geen enkel verband met de arbeidsgeneeskunde. De medische onderzoeken die door de AGD worden uitgevoerd hebben immers tot doel ervoor te zorgen dat personen in dienst worden genomen of gehouden waarvan men mag aannemen dat ze een gezondheidstoestand hebben die niet tot gevolg heeft dat de staat zou verplicht worden gedurende langere tijd de kosten die voortvloeien uit de arbeidsongeschiktheid van de betrokkene te zijnen laste te nemen. De medische onderzoeken die door de AGD worden uitgevoerd hebben dan ook betrekking op selectiegeneeskunde, wat door de wet van 28 januari 2003 wordt verboden. De wetgeving in verband met de statutaire geneeskunde is dan ook onverenigbaar met deze wet.

De volgende formulering kan een oplossing bieden voor deze problematiek :

« § 3. De toegelaten biologische tests en medische onderzoeken kunnen enkel gebeuren met weloverwogen instemming van de betrokkene en mits ze worden uitgevoerd in het kader van één van de volgende reglementeringen :

1° door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in het kader van het gezondheidstoezicht op de werknemers, zoals voorgeschreven krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

c) Compte tenu des exceptions formulées à l'article 5, il vaudrait mieux faire figurer les dispositions des alinéas 2 et 3 dans cet article.

d) La disposition énoncée à l'article 3, § 2, n'est pas toujours praticable et a parfois un effet contre-productif.

C'est la raison pour laquelle la formulation suivante apparaît plus indiquée :

«Le travailleur ou le candidat travailleur doit être informé, avant l'examen, des données que l'on recherche, de l'examen qui sera effectué et des raisons pour lesquelles celui-ci sera effectué.»

e) L'article 3, § 3, alinéa 1^{er}, prévoit que les tests biologiques et les examens médicaux ne peuvent être exécutés que par le conseiller en prévention-médecin du travail.

Cette disposition est lourde de conséquences. Elle revient à dire que seule la médecine du travail est autorisée. Si l'on considère cette disposition par rapport à la médecine statutaire par exemple, cela pose des problèmes pour la légalité des examens qui sont réalisés par les médecins du Service de santé administratif (SSA). Non seulement les médecins du SSA n'ont pas la qualité de conseiller en prévention-médecin du travail comme le prescrit ici obligatoirement la loi, mais en outre, les examens qu'ils réalisent n'ont aucun lien avec la médecine du travail. Les examens médicaux réalisés par le SSA ont en effet pour but de veiller à engager ou à maintenir en fonction des personnes dont on peut s'attendre que leur état de santé n'obligera pas l'État à prendre à sa charge pendant une période prolongée les frais résultant de l'incapacité de travail des intéressés. Les examens médicaux réalisés par le SSA se rapportent dès lors à une médecine de sélection, ce qu'interdit la loi du 28 janvier 2003. La législation relative à la médecine statutaire est dès lors inconciliable avec la présente loi.

La formulation suivante permet d'aplanir cette difficulté :

« § 3. Les tests biologiques et examens médicaux autorisés ne peuvent avoir lieu qu'avec le consentement éclairé de la personne concernée et à la condition qu'ils soient effectués dans le cadre d'une des réglements suivantes :

1° par le conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre de la surveillance de la santé des travailleurs, telle que prescrite en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° in het kader van specifieke wetten en hun uitvoeringsbesluiten, tijdens de periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of statutaire overeenkomst.»

Zo'n specifieke wet, bedoeld in § 3, 2°, doelt onder meer op de wet van 13 juni 1999 betreffende de controle geneeskunde en specifieke regelgeving betreffende de statutaire geneeskunde.

f) Het tweede lid van § 3 stelt dat elke verklaring van ongeschiktheid schriftelijk dient te worden gemotiveerd door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer en daarbij ook dient te worden doorgestuurd naar een door de betrokkene aangewezen arts.

Dit is een extra verplichting voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer bovenop de taken die hem zijn toebedeeld in het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers (koninklijk besluit gezondheidstoezicht).

Het derde lid verwijst dan weer wel naar de welzijnswetgeving.

Vandaar het voorstel om § 3, tweede en derde lid, op te heffen omdat dit reeds uitvoerig geregeld is in het koninklijk besluit gezondheidstoezicht.

g) Het is nuttig artikel 3 aan te vullen met een paragraaf die stelt dat het onderzoek bij aanwerving slechts mag plaatshebben op het einde van de selectieprocedure :

«De toegelaten medische onderzoeken of biologische tests naar aanleiding van een sollicitatie hebben in elk geval plaats op het einde van de selectieprocedure.

Van deze regel kan enkel worden afgeweken indien wettelijke geschiktheidvereisten voor bepaalde functies nadrukkelijk zijn voorgeschreven, of indien de werkgever bijzondere redenen kan aanvoeren om het medisch geschiktheidsonderzoek niet uit te stellen tot het einde van de selectieprocedure.

Indien een sollicitant het medisch onderzoek of de biologische test ondergaat vóór het einde van de selectieprocedure, zal een gebeurlijke niet-aanwerving aanzien worden als een beslissing die op medische gronden werd genomen, zelfs ingeval een verklaring van geschiktheid door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd afgeleverd, tenzij de werkgever kan bewijzen dat voldaan werd aan de voorwaarden om af te wijken van de algemene regel bedoeld in het eerste lid.»

h) Artikel 4 verplicht de werkgever mee te delen aan de werknemer of kandidaat-werknemer welke kwalen ten gevolge van de aangeboden baan of uitgeoefende functie, kunnen verergeren.

2° dans le cadre de lois spécifiques et de leurs arrêtés d'exécution, au cours de la période de suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la relation statutaire.»

Les lois spécifiques visées au § 3, 2°, sont notamment la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et la réglementation spécifique relative à la médecine statutaire.

f) L'alinéa 2 du § 3 prévoit que toute déclaration d'inaptitude doit être motivée par écrit par le conseiller en prévention-médecin du travail, et que ce dernier doit la transmettre à un médecin désigné par l'intéressé.

Il s'agit d'une obligation supplémentaire pour le conseiller en prévention-médecin du travail, qui vient s'ajouter aux tâches qui lui sont assignées par l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

L'alinéa 3 renvoie en revanche à nouveau à la loi relative au bien-être.

C'est pourquoi il est proposé d'abroger les alinéas 2 et 3 du § 3, dès lors que ces dispositions ont déjà été réglées de manière circonstanciée par l'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

g) Il convient de compléter l'article 3 par un paragraphe selon lequel l'examen effectué dans le cadre du recrutement ne peut avoir lieu qu'à la fin de la procédure de sélection :

«Les examens médicaux ou tests biologiques autorisés à l'occasion d'une candidature se déroulent en tout cas à la fin de la procédure de sélection.

On ne peut déroger à la règle stipulée à l'alinéa 1^{er} que si des exigences d'aptitude légales sont prescrites explicitement pour certaines fonctions ou si l'employeur peut invoquer des raisons particulières pour ne pas reporter l'examen médical d'aptitude à la fin de la procédure de sélection.

Si un candidat est soumis à l'examen médical ou au test biologique avant la fin de la procédure de sélection, un éventuel non-engagement sera vu comme une décision prise pour des raisons médicales, même si une déclaration d'aptitude a été délivrée par le conseiller en prévention-médecin du travail, à moins que l'employeur puisse prouver que les conditions ont été remplies pour déroger à la règle générale visée à l'alinéa 1^{er}.»

h) L'article 4 oblige l'employeur à informer le travailleur ou le candidat travailleur des affections qui peuvent être aggravées par l'emploi proposé ou par la fonction exercée.

Dit artikel is in de praktijk een onmogelijke opgave voor de werkgever: hij kan toch moeilijk een ganse lijst pathologieën aan de werknemer meedelen. Er zijn immers ontelbare kwalen die kunnen verergeren door de arbeid.

Daarom wordt ook hier het opheffen van dit artikel voorgesteld.

Wijzigingen in hoofdstuk IV — Uitzonderingen (artikelen 5 en 6)

a) Zoals eerder gesteld kan de formulering « mondelinge informatiegaring met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stamboominformatie van een werknemer of kandidaat-werknemer (...) » in artikel 3, § 1, eerste lid, als beperkend worden opgevat aangezien het enkel mondelinge informatiegaring betreft. Om hieraan tegemoet te komen, stellen we voor om:

— de woorden « mondelinge informatiegaring » in artikel 3, § 1, eerste lid, te schrappen;

— in het hoofdstuk IV een artikel te vermelden dat bepaalt dat genetische tests en aidstests verboden zijn, alsook het op enigerlei wijze vergaren van informatie over resultaten van tests en onderzoeken die in het verleden zouden hebben plaatsgevonden.

b) De bepalingen van artikel 3, § 1, tweede en derde lid, worden beter ondergebracht onder dit hoofdstuk:

— een artikel met een precisering van het verbod: uitdrukkelijk verbod van genetisch onderzoek en aidstest en bovendien het verbod van het vergaren van informatie betreffende dergelijke onderzoeken en tests;

— een artikel met een uitbreiding van het verbod en de daaraan verbonden procedure;

— een artikel waarin een afwijking op het verbod wordt toegestaan eveneens met de te volgen procedure.

c) Artikel 6, dat de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, toepasselijk verklaart op de verzameling van medische gegevens, is overbodig. Deze wet is immers automatisch van toepassing op de verwerking van medische gegevens.

Wijzigingen in hoofdstuk V — Algemene bepalingen (artikelen 7 en 8)

a) Artikel 7 stelt zowel de gerechtelijke procedure in als de interne beroepsprocedures.

Dans la pratique, cet article est impossible à appliquer pour l'employeur qui ne peut quand même pas communiquer toute une liste de pathologies au travailleur. En effet, d'innombrables affections sont susceptibles d'être aggravées par le travail.

C'est pourquoi il est également proposé ici d'abroger cet article.

Modifications au chapitre IV — Exceptions (articles 5 et 6)

a) Ainsi qu'il a déjà été dit, l'expression « les collectes d'informations orales, en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé ou des informations sur l'hérédité d'un travailleur ou d'un candidat travailleur (...) » qui est utilisée à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er}, pourrait être interprétée dans un sens restrictif, car elle concerne uniquement les collectes d'informations orales. Pour remédier à ce problème, les auteurs proposent:

— de supprimer les mots « collectes d'informations orales » à l'article 3, § 1^{er}, alinéa 1^{er};

— d'insérer dans le chapitre IV un article disposant que les tests génétiques et les tests de dépistage du sida sont interdits, au même titre que la collecte, de quelque manière que ce soit, d'informations sur les résultats de tests et d'examen qui auraient été effectués dans le passé.

b) Les dispositions prévues à l'article 3, § 1^{er}, alinéas 2 et 3, devraient plutôt faire partie de ce chapitre IV. Il s'agit en l'occurrence:

— d'un article précisant l'interdiction: interdiction formelle de procéder à un examen génétique et à un test de dépistage de l'infection par le virus de l'immunodéficience humaine, et interdiction de collecter des informations concernant de tels examens et tests;

— d'un article élargissant l'interdiction et la procédure qui s'y rapporte;

— d'un article autorisant une dérogation à l'interdiction, ainsi que la procédure à suivre.

c) L'article 6, qui déclare la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée à l'égard des traitements de données à caractère personnel applicable à la collecte d'informations médicales, est superflu. En effet, la loi en question s'applique automatiquement au traitement des données médicales.

Modifications au chapitre V — Dispositions générales (articles 7 et 8)

a) L'article 7 définit à la fois la procédure judiciaire et les procédures de recours internes.

Beter is in de wetgeving enkel de mogelijkheid van de gerechtelijke procedures te vermelden en te bepalen dat deze kunnen ingesteld worden onverminderd de toepasselijkheid van de interne beroepsprocedures, zoals bepaald in de desbetreffende regelgevingen.

b) De bepaling in artikel 8 is analoog met deze die voorkomt in andere sociale wetten.

Aangezien er voor sommige personen in overheidsdienst een apart syndicaal statuut geldt, lijkt het aangewezen de tekst aan te vullen als volgt :

«4° de representatieve vakorganisaties die aangewezen zijn in een syndicaal overlegorgaan dat is opgericht voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is».

Hierbij rijst de vraag waarom de representatieve organisaties van zelfstandigen worden vermeld en hoe zij hun representativiteit kunnen aantonen. Wellicht is het beter te verwijzen naar de «organisaties van zelfstandigen die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad».

Wijzigingen in hoofdstuk VI — Strafbepalingen (artikelen 9, 10, 11 en 12)

a) Wat artikel 12 betreft, is het beter de herhalingsregeling af te stemmen op deze die geldt in de welzijnswet werknemers en in andere sociale wetten, zodat er geen contradictie tussen wetten kan ontstaan :

«In geval van herhaling binnen drie jaar te rekenen van de vroegere veroordeling, wordt de straf verdubbeld.»

b) In de artikelen 13 en 14 wordt gesproken over «zij die de wet overtreden» of «overtreders». Om de terminologie van het Strafwetboek te volgen, wordt beter gesproken over «daders».

c) Ook artikel 15 wordt beter aangepast aan wat geldt in andere sociale wetten :

«§ 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

§ 2. Artikel 85 van voormeld wetboek is toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven, zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40 % van het bij deze wet bepaalde minimumbedrag.»

Il serait préférable de se borner à prévoir dans la législation la possibilité d'intenter une procédure judiciaire et de disposer que celle-ci peut être engagée sans préjudice de l'application des procédures de recours internes, telles que définies dans les réglementations concernées.

b) Les dispositions de l'article 8 sont analogues à celles qu'on retrouve dans d'autres lois sociales.

Étant donné que certaines personnes travaillant dans les services publics relèvent d'un statut syndical distinct, il semble indiqué de compléter le texte comme suit :

«4° les organisations syndicales représentatives qui sont désignées dans un organe de concertation syndical instauré pour les administrations, les services et institutions auxquels s'applique la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.».

On peut se demander, à cet égard, pourquoi les organisations représentatives des travailleurs indépendants sont mentionnées et comment elles peuvent prouver leur représentativité. Il serait sans doute préférable de parler des «organisations d'indépendants qui sont représentées au Conseil national du travail».

Modifications au chapitre VI — Dispositions pénales (articles 9, 10, 11 et 12)

a) En ce qui concerne l'article 12, il est préférable d'aligner les règles relatives à la récidive sur celles en vigueur dans la loi sur le bien-être des travailleurs et dans d'autres lois sociales, afin d'éviter tout risque de contradiction entre lois :

«En cas de récidive dans les trois ans à compter de la précédente condamnation, la peine sera doublée.»

b) Dans le texte néerlandais des articles 13 et 14, il est question de «*zij die de wet overtreden*» ou d'«*overtreders*». Par souci de conformité avec la terminologie du Code pénal, on préférera le terme «*daders*».

c) L'article 15 devrait, lui aussi, être adapté à ce qui est prévu dans d'autres lois sociales :

«§ 1^{er}. Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, y compris le chapitre VII, sont applicables aux infractions prévues dans la présente loi.

§ 2. L'article 85 du Code précité est applicable aux infractions prévues dans la présente loi, sans que le montant de l'amende puisse être inférieur à 40 % du montant minimum prévu par la présente loi.»

WETSVOORSTEL

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

Art. 2

Artikel 2 van de wet van 28 januari 2003 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd, wordt vervangen als volgt:

«Art. 2. De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op werkgevers, werknemers en sollicitanten.

Voor de toepassing van deze wet wordt verstaan onder:

1° werkgevers:

a) de natuurlijke of rechtspersonen die werknemers tewerkstellen;

b) de natuurlijke of rechtspersonen die een oproep richten tot de arbeidsmarkt opdat kandidaten naar een openstaande arbeidsplaats zouden solliciteren met het oog op hun indienstneming als werknemer;

2° werknemers: de natuurlijke personen die krachtens een arbeidsovereenkomst arbeid verrichten onder het gezag van de werkgever, en de daarmee gelijkgestelde personen zoals bedoeld in artikel 2, § 1, 1°, van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

3° sollicitanten: de natuurlijke personen die zich kandidaat stellen naar aanleiding van een werkaanbieding met het doel voor de aangeboden arbeidsplaats in dienst te worden genomen als werknemer;

4° genetisch onderzoek: elke analyse van genetisch materiaal of daarvan direct afgeleid biologisch materiaal met de bedoeling aanduidingen te vinden over hetzij de aanleg voor of het bestaan van een erfelijke aandoening, hetzij een relatieve genetische voorbeschiktheid voor ziekten die door blootstellingen aan agentia bij de uitoefening van het beroep kunnen ontstaan of verergeren.

Voor de toepassing van deze wet worden de natuurlijke en rechtspersonen waarop de werkgever een beroep doet tijdens de procedure van werving en selectie met een werkgever gelijkgesteld.»

PROPOSITION DE LOIArticle 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

Art. 2

L'article 2 de la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 2. Les dispositions de la présente loi s'appliquent aux employeurs, aux travailleurs et aux candidats travailleurs.

Pour l'application de la présente loi, on entend par:

1° les employeurs:

a) les personnes physiques ou morales qui occupent des travailleurs;

b) les personnes physiques ou morales qui font appel au marché du travail afin que des candidats postulent une place vacante en vue de leur engagement en tant que travailleur;

2° les travailleurs: les personnes physiques qui exécutent un travail en vertu d'un contrat de travail sous l'autorité de l'employeur et les personnes assimilées au sens de l'article 2, § 1^{er}, 1° de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs, lors de l'exécution de leur travail;

3° les candidats: les personnes physiques qui posent leur candidature à la suite d'une offre d'emploi en vue d'être engagées comme travailleur au poste proposé;

4° l'examen génétique: toute analyse de matériel génétique ou de matériel biologique qui en est directement dérivé, en vue d'obtenir des indications soit sur la prédisposition à une affection héréditaire ou sur l'existence d'une telle affection, soit sur une prédisposition génétique relative à des maladies qui peuvent apparaître ou s'aggraver en conséquence d'expositions aux agents lors de l'exécution de la profession.

Pour l'application de la présente loi, les personnes physiques et morales auxquelles l'employeur fait appel au cours de la procédure d'engagement et de sélection, sont assimilées à un employeur.»

Art. 3

Artikel 3 van dezelfde wet, wordt vervangen als volgt:

«Art. 3. — § 1. De biologische tests en medische onderzoeken met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand of stambooinformatie van een werknemer of sollicitant, mogen niet worden verricht om andere redenen dan die welke verband houden met de huidige geschiktheid van de werknemer of sollicitant voor en de specifieke kenmerken van de functie of openstaande betrekking.

§ 2. De toegelaten medische onderzoeken of biologische tests naar aanleiding van een sollicitatie hebben in elk geval plaats op het einde van de selectieprocedure.

Van de in het eerste lid bepaalde regel kan enkel worden afgeweken indien wettelijke geschiktheidvereisten voor bepaalde functies nadrukkelijk zijn voorgeschreven, of indien de werkgever bijzondere redenen kan aanvoeren om het medisch geschiktheidsonderzoek niet uit te stellen tot het einde van de selectieprocedure.

Indien een sollicitant het medisch onderzoek of de biologische test ondergaat vóór het einde van de selectieprocedure, zal een gebeurlijke niet-aanwerving aanzien worden als een beslissing die op medische gronden werd genomen, zelfs ingeval een verklaring van geschiktheid door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer werd afgeleverd, tenzij de werkgever kan bewijzen dat voldaan werd aan de voorwaarden om af te wijken van de algemene regel bedoeld in het eerste lid.

§ 3. De werknemer of sollicitant dient vóór het onderzoek of de test op de hoogte te worden gebracht van de gegevens waarnaar wordt gezocht, welk onderzoek of welke test wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt.

§ 4. De toegelaten biologische tests en medische onderzoeken kunnen enkel gebeuren mits weloverwogen instemming van de betrokkene en op voorwaarde dat ze worden uitgevoerd in het kader van één van de volgende reglementeringen:

1° door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in het kader van het gezondheidstoezicht op de werknemers, zoals voorgeschreven krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk;

2° in het kader van specifieke wetten en hun uitvoeringsbesluiten, tijdens de periode van schorsing van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst of de statutaire verhouding.»

Art. 3

L'article 3 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 3. § 1^{er}. Les tests biologiques et examens médicaux en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé ou sur l'hérédité d'un travailleur ou d'un candidat travailleur, ne peuvent être effectués pour d'autres considérations que celles tirées des aptitudes actuelles du travailleur ou candidat travailleur et des caractéristiques spécifiques de la fonction ou du poste vacant.

§ 2. Les examens médicaux ou tests biologiques autorisés à l'occasion d'une candidature se déroulent en tout cas à la fin de la procédure de sélection.

On ne peut déroger à la règle énoncée à l'alinéa 1^{er} que si les fonctions sont soumises par la loi à des exigences d'aptitude ou si l'employeur peut invoquer des raisons particulières pour ne pas reporter l'examen médical d'aptitude à la fin de la procédure de sélection.

Si un candidat est soumis à l'examen médical ou au test biologique avant la fin de la procédure de sélection, un éventuel non-engagement sera considéré comme une décision prise pour des raisons médicales, même si une déclaration d'aptitude a été délivrée par le conseiller en prévention-médecin du travail, à moins que l'employeur ne puisse prouver que les conditions ont été remplies pour déroger à la règle générale visée à l'alinéa 1^{er}.

§ 3. Le travailleur ou le candidat travailleur doit être informé avant l'examen ou le test des données que l'on recherche, de l'examen ou du test qui sera effectué et des raisons pour lesquelles celui-ci sera effectué.

§ 4. Les tests biologiques et examens médicaux autorisés ne peuvent avoir lieu qu'en cas d'approbation délibérée de la personne concernée et à la condition qu'ils soient effectués dans le cadre d'une des réglementations suivantes:

1° par le conseiller en prévention-médecin du travail dans le cadre de la surveillance de la santé des travailleurs, prescrite en vertu de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail;

2° dans le cadre de lois spécifiques et de leurs arrêtés d'exécution, au cours de la période de suspension de l'exécution du contrat de travail ou de la relation statutaire.»

Art. 4

Artikel 4 van dezelfde wet wordt opgeheven.

Art. 5

De artikelen 5 en 6 van dezelfde wet, worden vervangen als volgt:

«Art. 5. — Het genetisch onderzoek en de aidstest bij een werknemer of sollicitant, alsook het op enigerlei wijze vergaren van informatie over de resultaten van soortgelijke tests of onderzoeken die in het verleden zouden zijn gebeurd, zijn verboden.

Art. 6. — De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit, het verbod uitbreiden tot andere medische onderzoeken en tests.»

Art. 6

In dezelfde wet wordt een artikel *6bis* ingevoegd, luidende:

«Art. *6bis*. — De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd besluit toestaan dat de in artikel 5 of 6 verboden onderzoeken of tests toch moeten worden uitgevoerd wanneer dit noodzakelijk is om redenen van volksgezondheid of wanneer dit vanuit het uitsluitend belang van de betrokken sollicitant of werknemer gerechtvaardigd is.

In dat geval bepaalt Hij eveneens bij een in Ministerraad overlegd besluit, de voorwaarden en de nadere regels voor de uitvoering van deze onderzoeken of tests.

Elk besluit dat uitgevaardigd wordt in toepassing van dit artikel wordt voorgelegd aan het voorafgaand advies van het raadgevend comité voor bio-ethiek.»

Art. 7

In artikel 7 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. het eerste lid wordt vervangen als volgt:

«Onverminderd de toepassing van de beroepsprocedures zoals vastgesteld in de specifieke wetgevingen, kan ieder die zich benadeeld acht, bij de bevoegde rechter een rechtsvordering instellen om de bepalingen van deze wet te doen toepassen.»;

Art. 4

L'article 4 de la même loi est abrogé.

Art. 5

Les articles 5 et 6 de la même loi sont remplacés par les dispositions suivantes:

«Art. 5. Il est interdit d'effectuer un examen génétique ou un test HIV sur un travailleur ou un candidat travailleur, ou de se procurer de quelque manière que ce soit des informations sur les résultats de tels tests ou examens qui auraient été effectués dans le passé.

Art. 6. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, étendre l'interdiction à d'autres examens et tests médicaux.»

Art. 6

Il est inséré dans la même loi un article *6bis*, rédigé comme suit:

«Art. *6bis*. Le Roi peut, par arrêté délibéré en Conseil des ministres, autoriser néanmoins les examens et tests médicaux interdits aux articles 5 et 6 lorsqu'ils s'avèrent nécessaires pour des raisons de santé publique ou qu'ils se justifient par le seul intérêt du candidat travailleur ou du travailleur concerné.

Dans ce cas, Il fixe également par arrêté délibéré en Conseil des ministres les conditions et les modalités d'exécution de ces examens et tests.

Tout arrêté promulgué en application du présent article est soumis à l'avis préalable du Comité consultatif de bioéthique.»

Art. 7

À l'article 7 de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

A. l'alinéa 1^{er} est remplacé par la disposition suivante:

«Sans préjudice de l'application des procédures d'appel déterminées par les législations spécifiques, toute personne qui s'estime lésée peut intenter une action en justice auprès du juge compétent aux fins de faire appliquer les dispositions de la présente loi.»;

B. het tweede lid wordt opgeheven.

Art. 8

In artikel 8 van dezelfde wet, worden de volgende wijzigingen aangebracht:

A. het 3^o wordt vervangen als volgt:

«3^o de organisaties van zelfstandigen die vertegenwoordigd zijn in de Nationale Arbeidsraad;»;

B. er wordt een 4^o ingevoegd, luidende:

«4^o de representatieve vakorganisaties die aangevoerd zijn in een syndicaal overlegorgaan dat is opgericht voor de administraties, diensten en instellingen waarop de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel niet van toepassing is.».

Art. 9

Artikel 12 van dezelfde wet, wordt vervangen als volgt:

«Art. 12. Ingeval van herhaling binnen drie jaar te rekenen van de vroegere veroordeling, wordt de straf verdubbeld.».

Art. 10

In artikel 13 van dezelfde wet, worden, in de Nederlandse tekst, de woorden «Zij die deze wet overtreden» vervangen door de woorden «De daders».

Art. 11

In artikel 14 van dezelfde wet, wordt, in de Nederlandse tekst, het woord «overtreders» vervangen door het woord «daders».

Art. 12

Artikel 15 van dezelfde wet wordt vervangen als volgt:

«Art. 15. — § 1. Alle bepalingen van boek I van het Strafwetboek, met inbegrip van hoofdstuk VII, zijn toepasselijk op de bij deze wet bepaalde misdrijven.

B. l'alinéa 2 est abrogé.

Art. 8

À l'article 8 de la même loi sont apportées les modifications suivantes:

A. le 3^o est remplacé par ce qui suit:

«3^o les organisations d'indépendants qui sont représentées au Conseil national du travail;»;

B. Il est inséré un 4^o rédigé comme suit:

«4^o les organisations syndicales représentatives qui sont désignées dans un organe de concertation syndical instauré pour les administrations, les services et institutions auxquels s'applique la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.».

Art. 9

L'article 12 de la même loi, est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 12. En cas de récidive dans les trois ans à compter de la précédente condamnation, la peine sera doublée.».

Art. 10

À l'article 13 de la même loi, dans le texte néerlandais, les mots «Zij die deze wet overtreden» sont remplacés par les mots «De daders».

Art. 11

À l'article 14 de la même loi, dans le texte néerlandais, le mot «overtreders» est remplacé par le mot «daders».

Art. 12

L'article 15 de la même loi est remplacé par la disposition suivante:

«Art. 15. § 1^{er}. Toutes les dispositions du livre premier du Code pénal, y compris le chapitre VII, sont applicables aux infractions prévues dans la présente loi.

§ 2. Artikel 85 van voormeld wetboek is toepasselijk op de in deze wet bepaalde misdrijven, zonder dat het bedrag van de geldboete lager mag zijn dan 40 % van het bij deze wet bepaalde minimumbedrag. ».

10 oktober 2007.

Myriam VANLERBERGHE.

§ 2. L'article 85 du code précité est applicable aux infractions prévues dans la présente loi, sans que le montant de l'amende soit inférieur à 40 % du montant minimum prévu par la présente loi. ».

10 octobre 2007.