

# SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 1998-1999

---

27 AVRIL 1999

---

## Proposition de loi relative aux examens médicaux dans le cadre des embauches

(Déposée par Mme Van der Wildt)

---

### DÉVELOPPEMENTS

---

La présente proposition de loi a pour objet de créer un cadre juridique précis et approprié pour les examens médicaux qui sont effectués dans le cadre d'une embauche; elle vise à réaliser simultanément deux objectifs, à savoir protéger la santé et garantir le droit à l'accès au travail.

La présente proposition est née du souhait d'apaiser les éventuelles inquiétudes que pourrait faire naître chez les travailleurs et les fonctionnaires 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 possèderaient toutes les compétences requises. Le fait de lier à des emplois des assurances privées complémentaires ou un statut garantissant un emploi à long terme est souvent la cause directe de l'organisation de tests à l'embauche n'ayant rien à voir avec les risques du travail, mais pouvant déboucher sur un refus d'embauche. La présente proposition vise expressément à dissocier la procédure d'embauche et les examens médicaux nécessaires à la protection de la santé des examens médicaux spéciaux organisés dans d'autres perspectives.

La proposition part du principe que les avis médicaux et les examens auxquels il faut soumettre les

# BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 1998-1999

---

27 APRIL 1999

---

## Wetsvoorstel betreffende de medische onderzoeken in het kader van aanwervingen

(Ingediend door mevrouw Van der Wildt)

---

### TOELICHTING

---

Dit voorstel heeft tot doel een passend en nauwkeurig omschreven juridisch kader te scheppen voor medische onderzoeken uitgevoerd binnen het kader van aanwervingen en beoogt de gelijktijdige realisatie van twee doelstellingen: de gezondheid beschermen en het recht op toegang tot arbeid vrijwaren.

Dit voorstel is ontstaan naar aanleiding van mogelijke onrust in werknemers- en ambtenarenkringen over de gebeurlijke aanwending van genetisch onderzoek of het uitvoeren van afdstests voor kandidaat-werknemers en kandidaat-ambtenaren, waarvan het resultaat het ontzeggen van een job zou kunnen zijn, daar waar de betrokkene overigens over alle bekwaamheden beschikt om ze uit te oefenen. Het koppelen van tewerkstelling aan aanvullende privé-verzekeringen of aan een statuut dat tewerkstelling op lange termijn waarborgt, vormt veelal de rechtstreekse aanleiding voor het uitvoeren van testen bij aanwerving die niets te maken hebben met arbeidsrisico's, doch wel tot niet-aanwerving kunnen leiden. Dit voorstel wenst uitdrukkelijk de aanwervingsprocedure en de in het kader van de gezondheidsbescherming noodzakelijke medische onderzoeken los te koppelen van bijzondere medische onderzoeken die met andere bedoelingen worden uitgevoerd.

Het voorstel vertrekt van het uitgangspunt dat medische beoordeling en de daarvoor noodzakelijke

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 pas donner lieu à des exclusions sociales systématiques. L'on a interdit toute organisation d'examens auxquels devraient se soumettre au préalable à leur embauche éventuelle des candidats travailleurs ou des candidats fonctionnaires et qui n'aurait pas pour but direct d'assurer la protection de leur santé ou de la santé des tiers. Dès lors, les seuls examens autorisés avant l'embauche sont ceux que le médecin du travail effectue conformément aux dispositions de la législation sur la protection du travail et les examens auxquels ce médecin procède en application d'autres législations. Il importe également de souligner à ce sujet que la médecine du travail doit être une médecine de protection des travailleurs mêmes, des personnes qui travaillent avec eux et des tiers et qu'elle ne peut pas être une médecine de sélection.

La proposition de loi interdit donc aux employeurs d'exiger des candidats à un emploi qu'ils se soumettent à des examens médicaux autres que ceux qui sont prévus par le législateur et d'organiser de tels examens. En principe, les examens supplémentaires, comme ceux qui sont organisés en vue de la conclusion d'une assurance-hospitalisation ou d'une pension complémentaire, ou en vue de l'octroi d'un statut, ne seraient autorisés qu'après l'entrée en service de l'intéressé.

Par ailleurs, la proposition vise à élaborer une législation univoque en vue de prévenir l'usage de tests génétiques ou de tests de dépistage du VIH dans le cadre d'une procédure d'embauche. C'est pourquoi elle interdit ces tests, sauf dans les cas pour lesquels le législateur a prévu des dérogations précises.

L'on attend de la médecine génétique qu'elle permette de déceler plus facilement certains risques pathologiques et, peut-être un jour, de prévenir certaines maladies ou de les guérir.

Une simple analyse de sang permettra bientôt de savoir quelles sont les maladies héréditaires ou les maladies dans lesquelles l'hérédité joue un rôle, et qui sont nombreuses, dont souffre une personne donnée, dont elle souffrira ou qu'elle risque relativement plus que d'autres de contracter.

Certains milieux patronaux estiment que les examens d'embauche doivent servir principalement à déterminer la productivité future et le risque d'absentéisme et qu'ils doivent donc être prévisionnels. Ils se plaisent à imaginer un examen génétique prévisionnel qui soit le meilleur canal de sélection du fait qu'il permettrait de refuser, sur la base d'un passeport génétique, l'embauche d'une personne dont la

onderzoeken van kandidaat-werknemers of kandidaat-ambtenaren enkel kunnen toegepast worden om de gezondheid van de bevolking te beschermen en te bevorderen en niet om op systematische wijze tot sociale uitsluiting over te gaan. Er wordt geopteerd voor een verbod van elk onderzoek dat niet rechtstreeks de gezondheidsbescherming van de kandidaat-werknemer of -ambtenaar of van derden tot voorwerp heeft, vooraleer de aanwerving effectief is gebeurd. Dit houdt in dat géén andere onderzoeken mogen gebeuren vóór aanwerving dan degene die voorzien zijn in het kader van de arbeidsbeschermingswetgevingen toevertrouwd aan de arbeidsgeneesheer, evenals die onderzoeken die in het kader van andere wetgevingen aan de arbeidsgeneesheer werden toevertrouwd. Hierbij is het tevens belangrijk te onderstrepen dat de arbeidsgeneesheer een beschermingsgeneeskunde moet zijn voor de werknemers zelf, hun medewerkers en derden, en geen selectiegeneeskunde mag zijn.

Het is de werkgevers derhalve verboden om andere medische onderzoeken te eisen of te organiseren dan die waarin door de wetgever werd voorzien. Andere onderzoeken, bijvoorbeeld in het kader van een hospitalisatieverzekering of een aanvullend pensioen of bij het verlenen van een statuut, zouden in principe enkel kunnen na indienstneming.

Daarnaast beoogt het voorstel om door middel van duidelijke wetgeving te anticiperen op mogelijk misbruik van genetische testen of HIV-testen binnen het kader van de aanwervingsprocedure. Hiervoor wordt geopteerd voor een verbod van deze testen tenzij de wetgever duidelijk omschreven uitzonderingen toestaat.

Van de genetische geneeskunde wordt verwacht dat zij ons meer en meer in staat zal stellen om sommige ziekterisico's te herkennen en misschien ooit in staat zal stellen om bepaalde ziekten te voorkomen of te genezen.

Met een gewoon bloedonderzoek zal het weldra mogelijk worden om vast te stellen welke van de enkele erfelijk gedetermineerde of vele erfelijk beïnvloede ziekten iemand heeft, zal krijgen, dan wel een relatief hogere kans heeft om die te krijgen.

Sommige werkgeverskringen vinden dat aanwervingsonderzoeken voornamelijk betrekking moeten hebben op, en voorspellend moeten zijn voor toekomstige productiviteit en risico op absentéisme. Zij dromen daarbij luidop van voorspellend genetisch onderzoek als het selectie criterium bij uitstek, waarbij men op grond van een genenpaspoort zou kunnen weigeren om een persoon aan te werven bij wie het

productivité risquerait d'être affectée par le développement d'une maladie.

Par contre certains invoquent la nécessité de protéger la santé et la sécurité des candidats travailleurs ou candidats fonctionnaires concernés pour défendre le recours à l'examen génétique prévisionnel dans le cadre des relations de travail. Ils affirment, pour justifier ces examens, qu'il y a lieu de protéger les travailleurs contre d'éventuelles réactions particulières à des produits dangereux.

Il est très important de souligner que l'on ne sait toujours pas avec certitude, à propos de la plupart des pathologies, comment peut évoluer dans le temps l'état de santé d'une personne affectée. L'on ne peut pas conclure de la découverte d'un gène endommagé que la personne en question souffrira nécessairement d'une maladie donnée à un âge où elle sera encore en état de travailler. Dans le cas où les choses seront sûres à ce propos, l'on disposera d'arguments déterminants pour plaider contre l'exclusion radicale du porteur du gène en question.

Il faut poser tout d'abord qu'il ne devrait jamais y avoir de test de dépistage de pathologies qui n'ont rien à voir avec les risques du travail, comme la maladie génétiquement déterminée de Huntington et qu'il ne devrait jamais y avoir de questions à ce sujet lors d'un examen d'embauche. L'on souligne ainsi le risque psychologique qui est lié au fait de savoir que l'on court un risque accru de contracter certaines maladies, du fait qu'il pourrait en résulter une perte d'autonomie ou une altération du développement de la personnalité de l'individu. Le Parlement européen s'est déjà penché sur le problème. Dans une résolution du 12 mars 1989, il affirme «le droit indéniable de ne pas connaître ses caractéristiques génétiques». L'on peut dire, d'une manière plus générale, que l'on ne peut pas justifier rationnellement, sur une base économique, l'exclusion des personnes qui risquent de contracter une maladie dans l'avenir. L'on peut dire en guise de boutade que l'ensemble de la population a très probablement tels ou tels gènes défectueux et qu'aux différences dans les gènes correspondent sans doute des différences dans les tares héréditaires.

La prédisposition génétique à contracter des pathologies liées au travail n'a rien à voir avec un éventuel déterminisme génétique, mais constitue un phénomène très complexe dont on sait encore très peu de chose. Ce constat contraste violemment avec l'illusion que la prévision du risque de maladie et l'exclusion subséquente à l'embauche pourraient fournir aux employeurs un moyen pratique de ne pas avoir à poursuivre l'amélioration des conditions de travail. Les scientifiques contestent vivement qu'il s'agisse d'une attitude rationnelle et ils mettent en garde contre les conséquences qu'elle pourrait avoir sur le plan social et sur le plan de l'éthique.

risico zou bestaan dat hij ten gevolge van ziekte minder productief wordt.

Om het gebruik van het voorspellend genetisch onderzoek binnen het kader van de arbeidsverhoudingen te verdedigen, beroepen anderen zich dan weer op de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de betrokken kandidaat-werknemers of kandidaat-ambtenaren. Ter rechtvaardiging van zulke onderzoeken wordt aangevoerd dat men de werknemers wil beschermen tegen mogelijke bijzondere reacties op gevaarlijke producten.

Enerzijds is het heel belangrijk te beseffen dat bij de meeste aandoeningen vooralsnog grote onzekerheid bestaat omtrent de evolutie in de tijd van de gezondheidstoestand van een persoon. De ontdekking van een beschadigd gen betekent niet noodzakelijk dat die persoon een bepaalde kwaal zal krijgen op een leeftijd waarop hij nog in staat is te werken. In gevallen waar die zekerheid wel bestaat, zijn tegen radicale uitsluiting van de drager van dit gen doorslaggevende argumenten in te brengen.

Vooreerst dient gesteld dat aandoeningen die niets met eventuele arbeidsrisico's te maken hebben, zoals een toekomstig risico op de genetisch gedetermineerde ziekte van Huntington, in principe nooit het voorwerp zouden mogen uitmaken van testpraktijken of zelfs bevraging bij een aanwervingsonderzoek. Zo wordt gewezen op het psychologisch risico verbonden aan de wetenschap dat men een hogere kans zou hebben op bepaalde ziekten, omdat dit zou kunnen leiden tot een verlies van zelfstandigheid of tot een wijziging in de persoonlijkheidsontwikkeling van het individu. Het Europees Parlement heeft reeds aandacht gehad voor het probleem. In zijn resolutie van 12 maart 1989 wordt «het onbetwistbare recht om zijn genetische kenmerken niet te kennen» erkend. Meer in het algemeen kan men stellen dat het geloof in de economische rationaliteit van uitsluiting van mensen omwille van toekomstig ziekterisico vooral op grote illusies berust. Bij wijze van boutade mag men beweren dat naar alle waarschijnlijkheid alle mensen op de één of andere wijze genetisch belast zijn, en dat verschillen in genen allicht op een verschillende erfelijke belasting wijzen.

Genetische vatbaarheid voor bepaalde beroepsgebonden aandoeningen heeft niets vandoen met genetisch determinisme, doch is een zeer complex fenomeen, waarover nog maar zeer weinig geweten is. Dit staat in schril contrast met de opkomende illusie dat de voorspelling van het toekomstig ziekterisico en de daaropvolgende uitsluiting bij aanwerving een gemakkelijk middel zou zijn om geen verdere verbetering van de arbeidsomstandigheden te moeten doorvoeren. Wetenschappers betwisten fel de rationaliteit van een dergelijke houding en waarschuwen ook voor de sociaal-ethische gevolgen.

L'on peut également se demander quelles seront les conséquences de l'exclusion d'une personne génétiquement prédisposée ou dite prédisposée sur sa santé. De par leur exclusion et la nécessité de trouver du travail, elles pourraient précisément se tourner vers des tâches dangereuses et peu prisées, ce qui aurait paradoxalement pour conséquence de leur faire courir un risque accru de contracter une maladie.

Et pourtant, l'illusion que l'on peut prévoir le risque de maladie s'aggraverait sans doute en raison de l'esprit de lucre irresponsable de certains groupes industriels qui souhaitent bientôt commercialiser des tests du type visé. Une intervention radicale du législateur est dès lors indispensable. C'est dans cette optique que les auteurs de la présente proposition de loi ont choisi d'interdire les examens génétiques prévisionnels à l'embauche et l'utilisation des informations tirées d'examens génétiques organisés hors du contexte de l'embauche. Eu égard aux progrès de la science, il y a lieu, en principe, de prévoir la possibilité de déroger à cette interdiction au cas où un examen génétique permettrait de constater une prédisposition extrême à certaines maladies du travail et où aucune mesure ne pourrait être prise sur le lieu de travail même pour y remédier, l'on pourrait être amené à choisir entre la protection de la santé de l'intéressé et son droit au travail. Les dérogations doivent reposer sur une argumentation précise et faire l'objet d'une réglementation stricte. Elles ne peuvent dès lors être admises, selon la présente proposition, que sous des conditions fixées par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

En tout état de cause, le recours aux examens génétiques prévisionnels dans le cadre des relations de travail ne se justifie pas. La décision d'engager ou non une personne ne peut pas être déterminée par des données génétiques.

Le test de détection de la contamination par le VIH soulève des questions similaires. Un tel test est-il nécessaire dans le cadre des relations de travail pour protéger le travailleur ou des tiers? Faut-il l'interdire également en prévoyant un régime de dérogation similaire à celui qui est applicable en ce qui concerne les tests génétiques?

Il semble qu'aucune des études qui ont été publiées jusqu'ici n'ont mis en évidence une transmission du virus du sida en milieu professionnel. L'on arguë pour défendre les tests de séropositivité que les sidéens qui accomplissent certaines tâches, comme dans les laboratoires de bactériologie où l'on travaille sur les bacilles de Koch, courent un risque accru de complications. C'est toutefois très théorique, dans la mesure où tout risque est exclu si l'on respecte les règles élémentaires de manipulation correcte en laboratoire. S'il s'avérait toutefois nécessaire de prévoir des exceptions pour certains cas, l'on pourrait toujours les prévoir après une concertation scientifique et sociale

Ook kan men zich afvragen wat de verdere gevolgen van een eventuele uitsluiting van al dan niet vermeende erfelijk meer vatbare personen zou kunnen zijn op hun gezondheid. Hun uitsluiting kan tot gevolg hebben dat precies deze personen — om aan arbeid te geraken — terecht komen in gevaarlijke en weinig aantrekkelijke arbeid. Dit zou dan tot paradoxaal gevolg kunnen hebben dat hun ziekerisico vergroot.

En toch dreigt deze illusie van de voorspelbaarheid van ziekte meer en meer aangewakkerd te worden door onverantwoord winstbejag van industriële groepen die binnenkort dergelijke tests op de markt wensen te brengen. Daarom is een drastisch ingrijpen van de wetgever noodzakelijk. Wij opteren daarbij voor een verbod op het voorspellend genetisch onderzoek bij aanwerving alsook op het gebruik van informatie die voortkomt uit zulke onderzoeken indien die op een ander tijdstip en in een andere context zouden hebben plaatsgevonden. In het licht van de wetenschappelijke vooruitgang dienen op dit verbod in principe uitzonderingen mogelijk te zijn: indien een extreme vatbaarheid voor een bepaalde beroepsgebonden ziekte door genetisch onderzoek zou kunnen worden voorspeld en niet kan worden voorkomen door maatregelen op de arbeidsplaats, dan kan men voor de keuze komen te staan tussen de bescherming van de betrokkene en zijn tewerkstelling. Dergelijke uitzonderingen dienen strikt te worden geargumenteed en gereguleerd, en zijn daarom in ons voorstel enkel toegestaan onder voorwaarden bepaald bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

Momenteel is het uitvoeren van voorspellend genetisch onderzoek in het kader van de arbeidsverhoudingen hoe dan ook niet verantwoord. Aanwerving mag niet afhankelijk worden gesteld van genetische gegevens.

Soortgelijke vragen rijzen in verband met de test voor het opsporen van HIV-besmetting. Is die test binnen het kader van de arbeidsverhoudingen noodzakelijk voor de bescherming van de werknemer of van anderen? Of dient die ook verboden te worden, zij het met een gelijkaardige uitzonderingsregeling als voor genetische testen?

Alle tot dusver gepubliceerde studies lijken niet te wijzen op een beroepsmatige overdracht van het aidsvirus. Als argument voor seropositiviteitstesten wordt aangehaald dat het mogelijk is dat personen die lijden aan aids bij het vervullen van sommige taken meer risico op complicaties kunnen ontwikkelen, zoals bijvoorbeeld bij arbeid in bacteriologische laboratoria waar met Kochbacillen wordt gewerkt. Dit is echter een zeer theoretische veronderstelling: indien de elementaire regels van correct handelen in een laboratorium worden gevolgd, is dat risico uitgesloten. Indien er toch gevallen zijn waarvoor een uitzondering verantwoord is, kan bij in Ministerraad over-

sérieuse par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres. En tout cas, c'est au médecin du travail et non pas à l'employeur qu'il appartient de prendre les décisions nécessaires ou de donner un avis en application d'un tel arrêté royal.

Il a également été question de risques pour les tiers. À ce propos, l'on considère, dans certains milieux, que les personnes qui ont contracté le VIH sont incapables à exercer des fonctions dites de sécurité qui impliquent la manipulation d'engins dangereux, parce que le passage de la simple séropositivité au stade actif de la maladie pourrait se traduire tout d'abord par des symptômes neuropsychiques. L'on essaie de justifier sur cette base les tests de séropositivité au VIH dans le cadre de l'embauche pour les fonctions susvisées, qui, lorsque les résultats en sont positifs, entraînent l'exclusion des intéressés. Or, la plupart des experts trouvent cette attitude absurde et estiment que les personnes qui souffrent de troubles psychiques et de troubles du comportement à la suite d'une contamination par le VIH présentent les mêmes symptômes que les personnes dépressives. Ils estiment que ces symptômes n'ont rien de spécifique, qu'ils peuvent être détectés et doivent être signalés comme n'importe quel changement d'ordre neuropsychiatrique survenant chez les personnes qui accomplissent un travail du type en question.

L'on s'est demandé également si, dans le cadre de certaines activités professionnelles, un travailleur pouvait transmettre le VIH à un tiers ou à un autre travailleur. Les spécialistes confirment que la possibilité de transmission à un tiers réside dans un contact direct de sang à sang, qui ne peut survenir qu'au cours de certains actes médicaux. La question de l'existence d'un risque dans un tel cas, celle de l'importance de ce risque et celle du moyen de le combattre sont des questions de santé publique, qui ne peuvent aucunement être laissées à l'appréciation individuelle des employeurs.

En pareils cas, les médecins du travail peuvent également appliquer un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres réglant les dérogations éventuelles à l'interdiction générale.

Dans l'état actuel des connaissances scientifiques, l'on peut conclure que le dépistage systématique du VIH n'est pas nécessaire dans le cadre de l'évaluation de l'aptitude au travail, ce qui est en contradiction flagrante avec ce que demandent certains milieux patronaux qui voudraient organiser des tests de dépistage à l'embauche. Les tests de séropositivité au VIH doivent donc être interdits d'une manière générale, étant entendu qu'il y a lieu de prévoir la possibilité de déroger à l'interdiction par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres.

Les auteurs de la présente proposition de loi ont opté également pour une procédure d'embauche par

legd koninklijk besluit een uitzondering worden toegestaan, na zorgvuldig wetenschappelijk en maatschappelijk overleg. Het dient in elk geval de arbeidsgeneesheer te zijn en niet de werkgever die in navolging van zulk koninklijk besluit de nodige beslissingen neemt of advies verstrekt.

Er was ook sprake van risico's voor derden. Zo werd in sommige kringen gesteld dat HIV-seropositieven ongeschikt zouden zijn voor zogenaamde veiligheidsfuncties waarbij gevaarlijke tuigen dienen te worden bestuurd, omdat de eerste tekenen van de overgang van besmetting naar ziekte uit neuropsychische verschijnselen zouden kunnen bestaan. Men zoekt in dat soort ideeën een verantwoording voor het testen op HIV-seropositiviteit bij aanwerving voor dergelijke functies, gevolgd door het uitsluiten van seropositieven. Maar de meeste deskundigen vinden dit een onzinnige houding en menen dat de psychische en gedragsstoornissen ten gevolge van HIV-besmetting dezelfde symptomen te zien geven als bij iemand die depressief is, en dat die symptomen dus niets specifiek hebben en kunnen en moeten worden opgespoord of moeten worden gesignaleerd, net als iedere andere neuropsychiatrie verandering bij personen die zulke arbeid verrichten.

Ook rees de vraag of bij sommige beroepsactiviteiten de HIV-besmetting door een werknemer kon worden overgebracht op een derde, of op een andere werknemer. De specialisten bevestigen dat de enige manier om een derde te besmetten rechtstreeks bloedbloedcontact is, wat alleen mogelijk is bij sommige medische handelingen. Of en in welke mate dit risico bestaat, en hoe het dient te worden bestreden is in dit geval een zaak van volksgezondheid, en mag dus zeker niet overgelaten worden aan individuele werkgevers.

Arbeidsgeneesheren kunnen ook in zulke gevallen uitvoering geven aan een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit dat eventuele uitzonderingen op de algemene verbodsbepaling regelt.

Bij de huidige stand van de wetenschap kan men besluiten dat systematische aidstests niet nodig zijn om vast te stellen of iemand arbeidsgeschikt is, en dat dit in schril contrast staat met de vraag vanuit sommige werkgeverskringen om zulke testen te doen bij aanwerving. Derhalve dienen ook HIV-seropositiviteitstesten het voorwerp uit te maken van een algehele verbodsbepaling, met de mogelijkheid van uitzonderingen bij in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

Verder wordt in dit voorstel geopteerd voor een procedure bij aanwerving waarbij de werkgever de

sélection logique des candidats ayant les aptitudes requises, l'examen médical d'aptitude venant nécessairement en fin de processus. Le médecin du travail est le seul à pouvoir apprécier les choses sur la base de l'examen médical. L'employeur n'a pas ce pouvoir. Il est donc interdit de sélectionner le candidat le plus sain au terme d'un examen médical préalable. Les examens médicaux imposés par la loi, qui servent à évaluer les aptitudes des candidats à certaines fonctions — comme celle de pilote ou de chauffeur de camion — font exception à la règle. L'employeur est autorisé à soumettre les candidats à ces dernières fonctions à des examens médicaux avant même que l'on ait apprécié leurs aptitudes, mais seulement pour autant que ces examens concernent des exigences légales quant à ces aptitudes. Grâce à cela, l'on peut déterminer sans équivoque si le refus d'embaucher une personne donnée est motivé par des raisons médicales ou autres. Cela n'est pas sans importance en ce qui concerne l'engagement d'une procédure de recours.

Pour garantir les droits des candidats, la proposition de loi prévoit l'instauration d'une procédure de recours analogue à celle qui permet d'introduire un recours contre une décision d'un médecin du travail concluant à l'inaptitude pour raisons médicales à la suite de l'examen médical périodique. Une telle procédure de recours, dont les modalités doivent être fixées par le Roi, doit permettre de constater les infractions aux règles définies par la présente proposition de loi en matière d'examens d'embauche. La proposition de loi prévoit par ailleurs que les motifs éventuels de la déclaration d'inaptitude doivent toujours être notifiés par écrit à un médecin désigné par l'intéressé. Le contrôle administratif du respect des règles ainsi que la certification médicale des déclarations d'inaptitude constituent autant d'éléments qui doivent permettre, le cas échéant, au candidat d'obtenir satisfaction devant un tribunal.

Enfin, la présente proposition prévoit une série de dispositions pénales destinées à réprimer les infractions. Le tribunal du travail sera compétent pour les contestations de nature civile résultant de l'application de la loi proposée. Pour ce qui est des candidats fonctionnaires, il y a lieu d'appliquer les procédures ordinaires qui sont suivies en ce qui concerne le personnel de l'État.

Les dispositions organisant la répression de la récidive sont plus sévères que les règles générales prévues par le Code pénal.

Ces dispositions nous paraissent en tout cas indispensables pour mettre fin à l'insécurité juridique qui permet à certaines entreprises, soit de soumettre des candidats travailleurs ou candidats fonctionnaires à des tests et à des examens médicaux qui ne se justifient absolument pas dans le cadre des relations de travail,

meest geschikte onder de kandidaten logischerwijze selecteert op de vereiste vaardigheden, en het medisch geschiktheidsonderzoek obligaata de laatste stap is in dat proces. Hierover oordeelt enkel de arbeidsgeneesheer, niet de werkgever. Het is dus verboden om door medisch onderzoek over te gaan tot het voorafgaandelijk selecteren van de meest fitte kandidaat. Een uitzondering hierop vormen bij wet bepaalde medische geschiktheidsvereisten voor bepaalde functies, zoals piloot of vrachtwagenchauffeur. In dat geval mogen medische onderzoeken door de arbeidsgeneesheer worden verricht vooraleer de bekwaamheden van de kandidaat worden getest, doch enkel in zoverre het die wettelijke geschiktheidsvereisten betreft. Een dergelijke bepaling maakt het mogelijk om ondubbelzinnig na te gaan of medische dan wel andere redenen aan de grondslag lagen van een niet-aanwerving. Dit is van belang voor het instellen van een beroepsprocedure.

Om de rechten van kandidaten te vrijwaren, voorziet het wetsvoorstel in de instelling van een beroepsprocedure, naar analogie met de procedure waarbij een beroep kan worden ingesteld tegen een beslissing tot medische ongeschiktheid uitgaande van een arbeidsgeneesheer naar aanleiding van het periodiek medisch onderzoek. Een dergelijke beroepsprocedure, waarvan de modaliteiten door de Koning dienen te worden uitgewerkt, moet toelaten om inbreuken vast te stellen tegen de regels die door dit wetsvoorstel worden voorgeschreven voor aanwervingsonderzoeken. Daarnaast voorziet het voorstel erin dat de eventuele redenen voor ongeschiktverklaring steeds aan een door de betrokkene aangewezen arts schriftelijk dienen te worden medegedeeld. Het administratief toezicht op de naleving van de regels samen met de medische attestering van een ongeschiktverklaring zijn elementen die de kandidaat moeten toelaten om eventueel in rechte genoegdoening te bekomen.

Tenslotte voorziet dit voorstel in een reeks strafbepalingen die tot doel hebben de overtredingen te bestraffen. De arbeidsrechtbank zal bevoegd zijn voor betwistingen van burgerrechtelijke aard die voortvloeien uit de toepassing van deze wet. Voor de kandidaat-ambtenaren zijn de gewone procedures voorzien in het kader van het overheids personeel van toepassing.

Recidive wordt, vergeleken met de algemene regels opgenomen in het Strafwetboek, strenger bestraft.

Dergelijke bepalingen lijken ons hoe dan ook onontbeerlijk om een einde te maken aan de rechtsonzekerheid die sommige bedrijven in staat stelt te eisen dat kandidaat-werknemers of kandidaat-ambtenaren tests en medische onderzoeken ondergaan die geenszins verantwoord zijn binnen het kader van de ar-

soit d'exercer des pressions sur le médecin du travail pour qu'il organise ces tests, soit d'exiger des certificats médicaux par le biais de circuits parallèles avant de procéder à l'embauche.

La tentation est grande, face à l'intensification de la concurrence économique, d'imposer par tous les moyens une productivité accrue. Dans ce contexte, l'irrationalité et le respect insuffisant des droits fondamentaux de l'individu risquent de plonger beaucoup de candidats dans une spirale leur fermant l'accès au travail. Il y a là un problème de société. L'on peut déjà entrevoir une possibilité d'atteinte aux droits fondamentaux dans les questionnaires médicaux qui sont utilisés par les sociétés d'assurance-vie dans lesquels figurent d'innombrables questions qui peuvent porter atteinte à la vie privée individuelle et/ou familiale. L'examen d'un échantillon de ces questions montre qu'elles contiennent des demandes d'information sur des maladies psychiatriques, des maladies gynécologiques et des maladies sexuelles ainsi que sur des maladies familiales (génétiques). En outre, l'analyse classique en laboratoire sert souvent à détecter des pathologies dont on sait de plus en plus qu'elles résultent d'une prédisposition génétique. Le législateur est déjà intervenu en prévoyant, dans la loi du 25 juin 1992 sur le contrat d'assurance terrestre, l'interdiction de recourir à des tests génétiques. La Belgique joue effectivement un rôle de pionnier en la matière. Le législateur doit également régler strictement la protection des droits fondamentaux en ce qui concerne l'accès au travail et l'appréciation de l'aptitude médicale. Il doit s'efforcer à cet égard de concilier au mieux le droit au travail avec la protection de la santé et de la sécurité. Il doit faire en sorte que chacun puisse accomplir un travail correspondant à ses capacités. Il y a lieu que les employeurs ne refusent pas d'engager des candidats travailleurs en raison de certains manques d'aptitude, mais adaptent le travail aux possibilités de ceux-ci. La présente proposition de loi crée un cadre précis qui permet d'atteindre cet objectif.

## PROPOSITION DE LOI

### Article premier

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution, à l'exception de son article 11 qui règle une matière visée à l'article 77 de la Constitution.

### Art. 2

Les dispositions de la présente loi sont applicables, d'une part, aux relations entre les employeurs et les candidats travailleurs telles qu'elles sont décrites dans

beidshverhoudingen, hetzij door de arbeidsgeneesheer onder druk te zetten om zulke tests te doen, hetzij door via parallelle circuits medische attesten te eisen vooraleer tot aanwerving over te gaan.

De groeiende economische concurrentie maakt de verleiding groot om zijn toevlucht te zoeken tot alle mogelijke middelen om de productiviteit op te drijven. Daarbij dreigen zowel irrationaliteit als gebrek aan respect voor de grondrechten van het individu een spiraal in gang te zetten van uitsluiting van de toegang tot arbeid voor vele kandidaten. Dit is een maatschappelijk probleem. We zien reeds een mogelijke aantasting van de grondrechten in medische vragenlijsten van de levensverzekeraars, die bol staan van vragen die een inbreuk op zowel de individuele, als de familiale privacy kunnen vormen. Een steekproef in dit verband toont aan dat de vragenlijsten polsen naar psychiatrische, gynaecologische en seksuele aandoeningen alsook naar familiaal voorkomende (erfelijke) ziekten. Bovendien dient het conventioneel laboratoriumonderzoek vaak om aandoeningen op te sporen waarvan steeds meer blijkt dat een genetische predispositie eraan ten grondslag ligt. De wetgever heeft hier al ingegrepen door in de wet van 25 juni 1992 op de landsverzekeringsovereenkomst elk gebruik van genetische tests te verbieden. België is hierin terecht een voorloper. De bescherming van de grondrechten dient ook op het gebied van de toegang tot de arbeid en medische geschiktheid door de wetgever strikt te worden geregeld. Daarbij dient het recht op arbeid maximaal te worden verzoend met de bescherming van de gezondheid en de veiligheid. Er dient naar gestreefd te worden om eenieder tewerk te stellen met arbeid die hij aankan, en bij onvolwaardigheden dient de werkgever te worden geadviseerd om de arbeid aan te passen aan de mogelijkheden van de kandidaat, veeleer dan de betrokkene niet aan te nemen. Dit voorstel schept een duidelijk kader dat aan deze betrachting tegemoetkomt.

## WETSVOORSTEL

### Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet, met uitzondering van artikel 11 dat een aangelegenheid regelt als bedoeld in artikel 77 van de Grondwet.

### Art. 2

De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op de verhoudingen tussen werkgevers en kandidaat-werknemers zoals beschreven in de collectieve ar-

la convention collective de travail n° 38 du 6 décembre 1983 relative au recrutement et à la sélection des travailleurs, modifiée par la convention collective de travail n° 38bis du 29 octobre 1991 et, d'autre part, aux relations entre les autorités publiques et les candidats fonctionnaires.

### Art. 3

§ 1<sup>er</sup>. Le médecin du travail visé par la loi relative au bien-être des travailleurs est seul autorisé à effectuer des examens médicaux dans le cadre de l'embauche d'un candidat travailleur ou d'un candidat fonctionnaire et à effectuer des examens médicaux dans le cadre de la protection des travailleurs ou à en requérir. L'employeur ne peut faire effectuer, avant l'embauche du candidat, d'autres examens médicaux que ceux qui peuvent être effectués par le médecin du travail.

§ 2. Les tests ou examens médicaux en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé d'un candidat travailleur ne peuvent pas être effectués pour des raisons autres que celles qui concernent son aptitude médicale et les caractéristiques spécifiques du poste à pourvoir. Ces tests ou examens ne peuvent être effectués qu'après la sélection du candidat en vue de son embauche.

§ 3. Exceptionnellement, le fait que des critères particuliers d'aptitude définis par la loi pour certaines professions ne soient pas remplis peut constituer un motif de non-embauche. Dans ce cas, les tests ou examens peuvent être organisés avant la sélection du candidat en vue de son embauche, pour autant toutefois qu'ils concernent des critères d'aptitude spécifiques définis par la loi.

§ 4. Toute déclaration d'inaptitude doit être motivée par écrit par le médecin du travail qui doit les transmettre à un médecin désigné par l'intéressé, sous peine de nullité. Le Roi peut définir des conditions et des modalités supplémentaires pour ce qui est de l'élaboration et de la transmission de la motivation écrite par le médecin.

§ 5. Le médecin du travail communique sa décision à l'employeur au moyen de la fiche d'examen médical prescrite par le Règlement général sur la protection du travail et le Code du bien-être au travail.

§ 6. L'examen génétique et les tests de dépistage de la séropositivité au VIH auxquels est soumis un candidat travailleur ou un candidat fonctionnaire ainsi que la collecte, de quelque manière que ce soit, d'informations concernant les résultats de tests qui

beidsovereenkomst nr. 38 van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38bis van 29 oktober 1991, enerzijds, en op de verhoudingen tussen de overheid en kandidaat-ambtenaren, anderzijds.

### Art. 3

§ 1. De arbeidsgeneesheer waarvan sprake in de wet op het welzijn van de werknemers is de enige die medische onderzoeken mag verrichten in het kader van de aanwerving van een kandidaat-werknemer of een kandidaat-ambtenaar en medische onderzoeken mag doen of deze aanvragen in het kader van de bescherming van de werknemer. Het is de werkgever verboden om andere medische onderzoeken te laten verrichten vooraleer de kandidaat is aangeworven dan die onderzoeken welke door de arbeidsgeneesheer mogen worden verricht.

§ 2. De medische tests of onderzoeken met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de gezondheidstoestand van een kandidaat-werknemer mogen niet worden verricht om andere redenen dan die welke verband houden met de medische geschiktheid van de kandidaat-werknemer voor en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking. Deze tests of onderzoeken hebben pas plaats na de aanwervingsselectie van de kandidaat.

§ 3. Bij uitzondering kunnen enkel bijzondere bij wet vastgelegde geschiktheidsvereisten voor bepaalde beroepen een rechtstreekse aanleiding vormen voor niet-aanwerving. In dat geval mogen deze tests of onderzoeken plaatsvinden voor de aanwervingsselectie van de kandidaat doch enkel in zoverre die de specifieke wettelijke geschiktheidsvereisten betreffen.

§ 4. Elke ongeschiktverklaring moet door de arbeidsgeneesheer schriftelijk met redenen omkleed worden en bezorgd worden aan een door de betrokkene aangewezen arts, op straffe van nietigheid. De Koning kan nadere voorwaarden en nadere regels vastleggen inzake het opmaken en het verzenden door de arts van deze schriftelijke motivering.

§ 5. De arbeidsgeneesheer deelt zijn beslissing mee aan de werkgever via de kaart van het medisch onderzoek zoals voorgeschreven in het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming en de Codex voor het welzijn op het werk.

§ 6. Het genetisch onderzoek en de tests voor de bepaling van HIV-seropositiviteit bij een kandidaat-werknemer of -ambtenaar alsook het op enigerlei wijze vergaren van informatie over de resultaten van dezelfde tests die zouden gebeurd zijn voorafgaande-



auraient été effectués avant le dépôt de la candidature de l'intéressé sont interdits entre le moment où il introduit sa candidature et celui où est prise la décision définitive concernant l'embauche du candidat.

Le Roi peut étendre, par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, l'interdiction à l'organisation d'autres examens médicaux ou accorder des dérogations lorsqu'elles se justifient dans l'intérêt exclusif des intéressés ou pour des raisons de santé publique.

#### Art. 4

Le Roi peut, par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, instituer des procédures de recours contre la décision que le médecin du travail a prise sur la base des résultats de l'examen médical d'embauche.

#### Art. 5

Les organisations suivantes peuvent ester en justice pour défendre les droits de leurs membres dans toutes les contestations que peut entraîner l'application du chapitre III de la présente loi :

1° les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs telles qu'elles sont définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;

2° les organisations professionnelles représentatives visées par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités.

Ces dispositions ne portent nullement préjudice aux droits des membres d'ester eux-mêmes en justice ou d'intervenir dans la contestation.

#### Art. 6

Les fonctionnaires désignés par le Roi veillent au respect des dispositions de la présente loi, sans préjudice des compétences des officiers de police judiciaire. Ces fonctionnaires exercent ledit contrôle conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

#### Art. 7

Sera puni d'un emprisonnement d'un mois à trois ans et d'une amende de 100 à 10 000 francs ou d'une de ces peines seulement, celui qui aura commis une infraction à l'article 3, § 1<sup>er</sup>, de la présente loi.

lijk aan de kandidaatstelling zijn verboden, vanaf het ogenblik van de kandidaatstelling tot de definitieve beslissing over de aanwerving van de kandidaat.

De Koning kan, bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, het verbod uitbreiden tot andere medische onderzoeken of uitzonderingen toestaan wanneer dat vanuit het uitsluitende belang van betrokkenen of om redenen van volksgezondheid kan worden verdedigd.

#### Art. 4

De Koning kan bij een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit beroepsprocedures instellen tegen het besluit van de arbeidsgeneesheer getroffen naar aanleiding van het medisch onderzoek bij aanwerving.

#### Art. 5

In alle geschillen waartoe de toepassing van hoofdstuk III van deze wet aanleiding kan geven, kunnen ter verdediging van de rechten van hun leden in rechte optreden :

1° de representatieve organisaties van de werknemers en werkgevers, zoals omschreven in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

2° de representatieve beroepsorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel.

Zulks doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf in rechte op te treden of tussen te komen in het geschil.

#### Art. 6

Onverminderd de bevoegdheden van de officieren van gerechtelijke politie, zien de ambtenaren aangewezen door de Koning toe op de naleving van de bepalingen van deze wet. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

#### Art. 7

Met gevangenisstraf van een maand tot drie jaar en met geldboete van 100 frank tot 10 000 frank of met een van die straffen, wordt gestraft hij die artikel 3, § 1, van deze wet overtreedt.

## Art. 8

En cas de récidive, la peine pourra être portée au double au maximum.

## Art. 9

Les auteurs et complices des infractions à la présente loi pourront être condamnés à l'interdiction, conformément à l'article 33 du Code pénal.

## Art. 10

Les dispositions du livre premier du Code pénal, le chapitre VII et l'article 85 y compris, sont applicables, pour autant qu'il n'y soit pas dérogé par la présente loi, aux infractions prévues par celle-ci.

## Art. 11

L'article 578 du Code judiciaire est complété par un 10<sup>o</sup>, rédigé comme suit:

«10<sup>o</sup> des contestations fondées sur la loi du ... relative aux examens médicaux dans le cadre des embauchages.»

## Art. 8

Bij recidive kan de straf ten hoogste op het dubbele worden gebracht.

## Art. 9

Zij die deze wet overtreden en hun medeplichtigen kunnen worden veroordeeld tot ontzetting overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek.

## Art. 10

De bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn, voor zover deze wet daar niet van afwijkt, van toepassing op de daarin genoemde strafbare feiten.

## Art. 11

Artikel 578 van het Gerechtelijke Wetboek wordt aangevuld met een 10<sup>o</sup>, luidende:

«10<sup>o</sup> betwistingen gebaseerd op de wet van ... betreffende de medische onderzoeken in het kader van aanwervingen.»

Francy VAN DER WILDT.