

SENAT DE BELGIQUE**SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1991-1992**

4 FEVRIER 1992

Proposition de loi protégeant la vie privée des travailleurs relativement à la santé(Déposée par MM. Valkeniers
et Van Hooland)**SOMMAIRE**

	Pages
DEVELOPPEMENTS	2
A. CONSIDERATIONS GENERALES	2
B. DU SECRET PROFESSIONNEL MEDICAL	3
I. Le secret professionnel médical en général	3
1. Fondement	3
2. Contenu	3
3. A l'égard du travailleur salarié	4
4. Exception à la règle du secret	5
II. Le secret professionnel médical en droit du travail	7
1. Le médecin traitant	7
2. Le médecin «délégué et rémunéré»	7
3. Le médecin du travail	8
4. Le médecin dans le cadre de l'I.N.A.M.I. et de l'O.N.Em.	9
5. Le médecin-expert	10
CONCLUSIONS	11
C. COMMENTAIRE DES ARTICLES	12
PROPOSITION DE LOI	14

BELGISCHE SENAAAT**BUITENGEWONE ZITTING 1991-1992**

4 FEBRUARI 1992

Voorstel van wet ter bescherming van de privacy van de werknemers op het stuk van de gezondheid(Ingediend door de heren Valkeniers
en Van Hooland)**INHOUD**

	Bladz.
TOELICHTING	2
A. ALGEMENE BESCHOUWINGEN	2
B. HET MEDISCH BEROEPSGEHEIM	3
I. Het medisch beroepsgeheim in het algemeen	3
1. Grondslag	3
2. Inhoud	3
3. Ten aanzien van de werknemer	4
4. Uitzondering op de regel van de zwijgplicht	5
II. Het medisch beroepsgeheim in het arbeidsrecht	7
1. De behandelende geneesheer	7
2. De «gemachtigde en betaalde» geneesheer	7
3. De arbeidsgeneesheer	8
4. De geneesheer in het kader van het R.I.Z.I.V. en de R.V.A.	9
5. De medisch deskundige-expert	10
BESLUIT	11
C. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING	12
VOORSTEL VAN WET	14

DEVELOPPEMENTS

A. CONSIDERATIONS GENERALES

Il ne fait aucun doute qu'à la suite, notamment, du phénomène du sida, un intérêt accru s'est manifesté récemment pour les problèmes de santé en relation avec l'entreprise, ce qui soulève de nombreuses questions touchant, entre autres, à la vie privée du travailleur.

Il est évident qu'à cet égard, un équilibre approprié doit être recherché entre plusieurs valeurs qui sont en jeu. Ce sont: le besoin d'informations médicales nécessaires pour l'entreprise, notamment en vue de l'exécution du contrat de travail; les droits des tiers, tant collaborateurs que clients; ainsi que le droit à la vie privée.

Il paraît aujourd'hui plus qu'indiqué que, dans cette matière délicate, les droits et devoirs des parties intéressées soient fixés de manière claire et nette. Les réglementations actuelles en la matière sont absolument insuffisantes.

L'article 10 de la convention collective n° 38 relative au recrutement et à la sélection des travailleurs (6 décembre 1983, *Moniteur belge* du 28 juillet 1984) dispose certes que l'employeur qui recrute ne peut traiter les candidats de manière discriminatoire. Cet article, qui n'a qu'une valeur de recommandation, est pourvu d'un commentaire selon lequel l'employeur ne peut en principe faire de distinction sur la base de l'âge, des antécédents médicaux, ... Cette disposition doit être partiellement explicitée et concrétisée.

En effet, dans une société où l'homme occupe une position centrale, c'est la vie privée qui prime. Cela signifie que tout homme, y compris en tant que travailleur salarié, a droit à l'individualité, c'est-à-dire le droit d'être lui-même et d'avoir une vie privée, dans laquelle les autres ne peuvent en principe intervenir.

S'immiscer dans cette vie privée n'est possible en principe que lorsque l'intéressé y consent, sur la base d'une information préalable. En d'autres termes, le droit à la vie privée est la règle générale et l'immixtion dans celle-ci l'exception.

Quiconque participe à la vie privée d'autrui doit en principe la respecter. Ce respect est concrétisé par les devoirs de discrétion et de secret professionnel.

La discrétion et le secret professionnel imposent aux personnes détentrices de secrets le devoir de se taire. Les informations obtenues ne peuvent être communiquées à autrui. Le non-respect de cette obligation donne éventuellement lieu à un dédommagement (discrétion — secret professionnel) et à des poursuites pénales (secret professionnel).

TOELICHTING

A. ALGEMENE BESCHOUWINGEN

Het lijdt geen twijfel dat mede ten gevolge van het AIDS-verschijnsel, er recent een groeiende interesse is ontstaan voor gezondheidsproblemen in relatie tot de onderneming, waarbij talrijke vragen rijzen, die onder meer verband houden met de privacy van de werknemer.

Duidelijk dient hierbij naar een passend evenwicht gezocht tussen verscheidene waarden, die hierbij betrokken zijn. Aldus komen aan bod: de nood aan medische informatie, noodzakelijk voor de onderneming, onder meer met het oog op het uitvoeren van de arbeidsovereenkomst, de rechten van derden, zowel medewerkers als klanten; evenzeer geldt het recht op privacy.

Het lijkt heden meer dan aangewezen dat in deze delicate materie de rechten en plichten van de betrokken partijen klaar en duidelijk worden vastgelegd. De huidige regelingen zijn absoluut onvoldoende ter zake.

Wel stelt artikel 10 van de C.A.O. nr. 38 betreffende de werving en de selectie van werknemers (6 december 1983, *Belgisch Staatsblad*, 28 juli 1984) dat de aanwervende werkgever de sollicitanten niet op een discriminerende wijze mag behandelen. Dit artikel, dat enkel als een aanbeveling geldt, is voorzien van een commentaar, volgens welke de werkgever in principe geen onderscheid mag maken op grond van leeftijd, ziekteverleden, ... Deze bepaling dient voor een stuk geëxpliciteerd en hard te worden gemaakt.

Inderdaad, in een maatschappij waarin de mens centraal staat, primeert de privacy. Dit betekent dat elke mens, ook als werknemer, recht heeft op eigenheid, dit is het recht zichzelf te zijn, een persoonlijke sfeer te ontwikkelen waar anderen in beginsel niet in mogen tussenkomen.

Binnendringen in deze privacy kan in beginsel alleen wanneer de betrokkene het er desbetreffende mee eens is, op basis van voorafgaande informatie. Met andere woorden: recht op privacy is de algemene regel; inbreuk op de privacy de uitzondering.

Wie deelneemt aan de privacy van anderen, dient deze privacy te eerbiedigen. Deze eerbiediging wordt hard gemaakt door de plichten van discretie en van beroepsgeheim.

Discretie en beroepsgeheim brengt voor personen die kennis dragen van geheimen zwijgplicht mee. De verworven informatie mag niet medegedeeld worden aan anderen. Niet-eerbiedigen van die plicht geeft eventueel aanleiding tot schadevergoeding (discretie — beroepsgeheim) en strafrechtelijke veroordeling (beroepsgeheim).

Ces dispositions générales valent évidemment pour ce qui concerne la santé du travailleur salarié dans sa relation à l'entreprise. L'état de santé du travailleur fait partie de sa vie privée; les tiers, y compris l'entreprise, ne peuvent en principe s'y immiscer. Les personnes qui recueillent néanmoins des informations à ce sujet sont tenues de garder le secret au titre de la discrétion ou au titre du secret professionnel.

B. DU SECRET PROFESSIONNEL MEDICAL

L'intervention médicale dans la relation de travail est par ailleurs une donnée permanente et changeante. Il y a le médecin du travail, le médecin traitant du travailleur et, éventuellement, un médecin délégué et rémunéré par l'employeur, le médecin-inspecteur dans le cadre de l'emploi et du régime de l'assurance maladie-invalidité, et, enfin, le médecin-expert. Il en va d'ailleurs de même des collaborateurs paramédicaux et administratifs, qui ont aussi connaissance du secret médical. L'intervention de ces personnes est régie par les règles du secret professionnel, telles qu'elles sont définies et sanctionnées à l'article 458 du Code pénal (1).

I. Le secret professionnel médical en général

1. FONDEMENT

Il ne fait aucun doute que le secret professionnel médical tend à protéger à la fois un intérêt individuel et un intérêt général. L'intérêt général est la santé publique, qui se trouve menacée lorsqu'un malade n'ose pas s'adresser au médecin ou omet, de manière active ou passive, de donner des informations complètes, par crainte que le médecin ne révèle ses secrets et les fasse connaître à autrui. La profession médicale est impossible sans la confiance.

2. CONTENU

Il doit s'agir en l'occurrence de secrets, c'est-à-dire de quelque chose qui est caché à autrui, dont on a connaissance en raison de son état ou de sa profession et qu'on a recueilli dans le cadre de la confiance nécessaire. Le médecin doit garder cette chose secrète. C'est à bon droit que la Cour de Cassation affirme (2) que «les médecins se trouvent au nombre des confidents nécessaires auxquels l'article 458 du Code pénal impose l'obligation de garder

Deze algemene bepalingen gelden vanzelfsprekend eveneens in verband met de gezondheid van de werknemer in zijn relatie tot de onderneming. De staat van gezondheid van de werknemer maakt deel uit van zijn privacy; derden, de onderneming inbegrepen, dienen daar in beginsel buiten te blijven. Zij die desbetreffende toch kennis verwerven, dienen deze geheim te houden, bij wijze van discretie of bij wijze van beroepsgeheim.

B. HET MEDISCH BEROEPSGEHEIM

De medische tussenkomst in de arbeidsverhouding is trouwens een permanent en wisselend gegeven. Medisch optreden geschiedt door de arbeidsgeneesheer, door de behandelende geneesheer van de werknemer en eventueel door een door de werkgever «gemachtigde en betaalde geneesheer», door de geneesheren-inspecteurs in het kader van de ziekten invaliditeitsregeling en van de arbeidsvoorziening en ten slotte door de geneesheer-deskundige. Een en ander geldt trouwens evenzeer voor de paramedische en administratieve medewerkers, die eveneens van het geneeskundig geheim kennis nemen. Het optreden van deze personen wordt beheerst door de regelen inzake beroepsgeheim, zoals omschreven en betoogd bij artikel 458 van het Strafwetboek (1).

I. Het medisch beroepsgeheim in het algemeen

1. GRONDSLAG

Het lijkt geen twijfel dat het medisch beroepsgeheim ertoe strekt, zowel een individueel als een algemeen belang te beschermen. Het algemeen belang is de volksgezondheid, die in het gedrang komt wanneer een zieke zich niet tot de geneesheer zou durven wenden of volledige inlichtingen, zowel actief als passief, zou achterhouden, uit vrees dat de geneesheer zijn geheimen zou openbaren en bekendmaken aan anderen. Het medisch beroep is zonder vertrouwen onmogelijk.

2. INHOUD

Het moet daarbij gaan om geheimen, m.a.w. iets dat voor anderen verborgen is en waarvan men kennis draagt uit hoofde van staat of beroep en die verkregen zijn in het kader van noodzakelijk vertrouwen. Deze kennis dient de geneesheer geheim te houden. Terecht stelt het Hof van Cassatie (2) dat «de geneesheren behoren tot de noodzakelijke confidenten die krachtens artikel 458 verplicht worden het stilzwijgen te bewaren over al wat ze aldus

(1) L'article 458 s'applique non seulement au médecin traitant, mais à toute intervention médicale, y compris celle qui n'est pas envisagée *ad sanandum*.

(2) 30 octobre 1978, *Pasicrisie* belge, 1979, I^e partie, p. 253.

(1) Artikel 458 geldt niet alleen voor de behandelende geneesheer, maar voor elke medische tussenkomst, ook die welke niet *ad sanandum* benaderd wordt.

(2) 30 oktober 1978, *Arr. Cass.*, 1978-1979, 241-242.

le secret sur tout ce dont ils ont ainsi eu connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ou en raison de la confiance qui s'attache à leur profession; que cette obligation d'ordre public et l'immunité qui en dérive quant au témoignage ou à la production du dossier médical en justice reposent, en ce qui touche les médecins, sur la nécessité d'inspirer une entière sécurité à ceux qui doivent se confier à eux et d'assurer ainsi à tout patient les soins qu'exige son état de santé, quelle qu'en soit la cause; que cette obligation s'étend à toutes les confidences du malade, celles-ci fussent-elles connues notamment par un rapport d'expertise établi ultérieurement; que, intéressant l'ordre public, le secret professionnel échappe à la disposition du malade; que le médecin n'est pas délié du secret par la circonstance que le malade lui aurait donné son accord pour divulguer des confidences qu'il avait faites ».

3. A L'EGARD DU TRAVAILLEUR SALARIE

A l'égard du travailleur concerné, le secret professionnel ne joue pas. Le médecin n'est en principe tenu au secret professionnel qu'à l'égard des personnes autres que le travailleur.

Le médecin peut donc informer le travailleur comme prévu à l'article 4. Il n'y est toutefois pas obligé. Il y a lieu de faire à ce sujet une distinction de nuance. Le médecin traitant informera en principe le patient-travailleur le plus complètement et le mieux possible; il dispose toutefois, dans l'intérêt du traitement et du malade, d'une certaine liberté; en d'autres mots, pour des raisons thérapeutiques, il peut être indiqué de ne pas informer le malade. Le médecin-expert, par contre, n'est en principe aucunement tenu d'informer le travailleur examiné de ses constatations étant donné que celles-ci reviennent à son commettant de la manière qui sera indiquée ci-après. Rien n'empêche toutefois le médecin, à moins que le commettant ne l'ait interdit, de communiquer au travailleur le résultat de ses constatations.

Le secret professionnel médical vaut *erga omnes*, y compris à l'égard des proches, au sens le plus large du mot. Le secret est la règle. Toutefois, il convient, ici aussi, de nuancer quelque peu.

Dans la mesure où, par exemple, il est fait appel au conjoint pour intervenir dans le traitement médical, des informations nécessaires à cet effet peuvent évidemment être communiquées; ou lorsque l'état du travailleur est tel que celui-ci n'est pas en mesure de s'occuper lui-même de ses intérêts matériels et moraux, le médecin peut fournir les renseignements nécessaires à cet effet au conjoint ou aux proches afin que ceux-ci puissent prendre les mesures nécessaires en lieu et place du malade.

vernomen hebben in de uitoefening van hun ambt of wegens het vertrouwen dat aan hun beroep is gehecht; dat die verplichting van openbare orde en de daaruit voortvloeiende onschendbaarheid inzake getuigenis of overlegging in rechte van het medisch dossier, wat de geneesheren betreft, berusten op de noodzakelijkheid een volledige zekerheid te verschaffen aan de personen die zich aan hen moeten toevertrouwen en aldus aan elke patiënt de verzorging te waarborgen die zijn gezondheidstoestand vereist, ongeacht de oorzaak; dat die verplichting alle confidenties van de zieke omvat, zelfs wanneer zij met name gekend waren door een achteraf opgesteld deskundigenverslag; dat het beroepsgeheim de openbare orde raakt en de zieke daarover dus niet kan beschikken; dat de geneesheer niet ontheven wordt van het geheim door de omstandigheid dat de zieke zou ingestemd hebben met het verspreiden van de door hem aan de geneesheer gedane confidenties ».

3. TEN AANZIEN VAN DE WERKNEMER

Ten aanzien van de betrokken werknemer geldt er geen beroepsgeheim. De geneesheer is in beginsel alleen gehouden tot het beroepsgeheim ten aanzien van personen, andere dan de werknemer.

De geneesheer mag dus de werknemer inlichten, zoals bepaald in artikel 4. Hij is dat echter niet verplicht. Hierbij dient o.i. een nuancerend onderscheid gemaakt. De behandelende geneesheer, zal in beginsel de patiënt-werknemer zo volledig en zo goed mogelijk inlichten; nochtans beschikt deze in het belang van de behandeling en in het belang van de zieke over een zekere vrijheid; m.a.w. om therapeutische redenen kan het aangewezen zijn de zieke niet in te lichten. De geneesheer-deskundige daarentegen is, in beginsel, geenszins verplicht de onderzochte werknemer op de hoogte te stellen van zijn bevindingen, aangezien zijn informatie, op de wijze zoals verder zal worden bepaald, aan zijn opdrachtgever toekomt. Niets belet de geneesheer evenwel, tenzij verbod van de opdrachtgever, het resultaat van zijn bevindingen aan de werknemer mede te delen.

Het medisch beroepsgeheim geldt *erga omnes*, ook ten aanzien van naastbestaanden, in de meest brede zin van het woord. Het geheimhouden is de regel. Nochtans past ook hier enige nuancering.

In de mate dat b.v. op de echtgeno(o)t(e) een beroep wordt gedaan om in de medische behandeling betrokken te worden, mogen vanzelfsprekend inlichtingen, ten deze noodzakelijk, medegedeeld worden; of wanneer de toestand van de werknemer dermate is, dat deze zelf niet in staat is om voor de behartiging van zijn materiële en morele belangen in te staan, mag de geneesheer de daartoe noodzakelijke inlichtingen verstrekken aan de echtgeno(o)t(e) of naastbestaanden opdat deze de noodzakelijke maatregelen zouden nemen in de plaats van en voor de zieke.

En ce qui concerne les travailleurs mineurs, nous pensons que la règle du secret professionnel s'applique à l'égard des parents ou du tuteur lorsque les intéressés possèdent déjà une personnalité propre qui n'est plus guère éloignée de la majorité.

4. EXCEPTION A LA REGLE DU SECRET

L'article 458 du Code pénal comporte des exceptions à la règle du secret. Il dispose que les personnes tenues au secret professionnel ne sont pas punissables lorsqu'elles révèlent un secret dans les cas où la loi les oblige à le faire connaître. Il s'agit donc de cas dans lesquels le législateur a estimé que l'obligation de garder le secret devait s'effacer devant des intérêts supérieurs.

En ce qui concerne le sida, un système de déclaration volontaire est instauré depuis mars 1983.

Les médecins traitants font une déclaration auprès d'un groupe restreint de médecins-experts et de membres de la Commission du sida.

L'identification du patient est requise, d'une part, pour éviter qu'un même cas ne soit déclaré deux fois et, d'autre part, pour pouvoir compléter les informations qui ont été consignées à l'enregistrement du sida, par des données sur le déroulement ultérieur de la maladie.

Le secret médical est toutefois strictement respecté. La partie détachable du formulaire de déclaration contenant les données d'identification du patient est conservée par le président de la Commission. La partie anonyme contenant les données épidémiologiques est confiée au Service d'épidémiologie de l'Institut d'hygiène et d'épidémiologie, où ce document fait l'objet d'un traitement statistique.

Avant de procéder à l'enregistrement, la Commission vérifie pour chaque cas signalé :

- s'il correspond à la définition internationalement reconnue des centres de lutte contre la maladie, qui a été formulée en septembre 1982 et revue en juin 1985;
- s'il a déjà été enregistré (ceci afin d'éviter les doubles emplois).

Jusqu'ici, grâce à ce système de déclaration volontaire, on a pu suivre de manière fiable l'évolution épidémiologique de la maladie (1).

(1) Document de travail sida, Secrétariat d'Etat à la Santé publique, janvier 1988, 19-20.

Wat minderjarige werknemers betreft, geldt o.i. de regel van het beroepsgeheim ten aanzien van de ouders of voogd, wanneer eerstgenoemden reeds een eigen persoonlijkheid ontwikkeld hebben, die niet ver verwijderd is van de meerderjarigheid.

4. UITZONDERING OP DE REGEL VAN DE ZWIJGPLICHT

Artikel 458 van het Strafwetboek bevat uitzonderingen op de regel van de zwijgplicht. Zo bepaalt het dat de personen die gehouden zijn tot het beroepsgeheim niet strafbaar zijn wanneer zij het geheim doorbreken in de gevallen waarin de wet hen verplicht die geheimen bekend te maken. Het gaat dus om gevallen waarin de wetgever geoordeeld heeft dat de geheimhoudingsplicht moet wijken ter behartiging van hogerstaande belangen.

Wat AIDS betreft, is er sinds maart 1983 een systeem van vrijwillige aangifte operationeel.

De behandelende artsen doen aangifte bij een beperkte groep van experten-medici en leden van de AIDS-Commissie.

De identificatie van de patiënt is vereist, enerzijds om te vermijden dat één zelfde geval tweemaal wordt aangegeven, anderzijds om de informatie, die genoteerd werd bij de registratie van AIDS, te kunnen vervolledigen met gegevens over het verdere verloop van de ziekte.

De medische zwijgplicht wordt echter strikt nageleefd. Het afscheurbaar strookje van het aangifteformulier met de identificatiegegevens van de patiënt wordt bijgehouden door de voorzitter van de Commissie. Het anonieme gedeelte met de epidemiologische gegevens wordt toevertrouwd aan de dienst Epidemiologie van het Instituut voor Hygiëne en Epidemiologie, waar het statistisch verwerkt wordt.

Alvorens te registreren, verifieert de Commissie bij elk gesignaleerd geval :

- of het overeenstemt met de internationaal aanvaarde definitie van de « Centers for Disease Control », die in september 1982 werd geformuleerd en in juni 1985 werd herzien;
- of het reeds werd geregistreerd, (dit om overlappings te voorkomen).

Tot nu toe kan men dankzij dit systeem van vrijwillige melding de epidemiologische evolutie van de ziekte op betrouwbare wijze volgen (1).

(1) Aids Werkdocument, Staatssecretariaat voor Volksgezondheid, januari 1988, 19-20.

Déclaration des délits.

L'article 20 de l'arrêté royal du 31 mai 1985 dispose: « Tout médecin appelé dans des cas qui pourraient donner lieu à une information judiciaire, tels, par exemple, que l'empoisonnement, en donnera, sur-le-champ, connaissance à l'autorité judiciaire. »

Cette disposition constitue manifestement, à l'égard du médecin, une application en même temps qu'une confirmation de l'article 30 du Code d'instruction criminelle: « Toute personne qui aura été témoin d'un attentat, soit contre la sûreté publique, soit contre la vie ou la propriété d'un individu, sera pareillement tenue d'en donner avis au procureur du Roi, soit au lieu du crime ou délit, soit au lieu où l'inculpé pourra être trouvé. »

Une interprétation extensive de ces dispositions pourrait aboutir à ce que le médecin soit tenu de déclarer non seulement les attentats dont il a été témoin, mais également les cas qui relèvent normalement du secret professionnel. Cela est évidemment inacceptable.

On a fait remarquer à juste titre qu'une telle interprétation était contraire à l'article 458 du Code pénal. Presque tous les auteurs sont d'avis que l'article 20 doit s'interpréter de manière restrictive.

Une autre exception à la règle du secret concerne le témoignage en justice.

Cité comme témoin en justice, le médecin a le choix: il peut invoquer le secret professionnel et garder le silence; il peut également parler. La loi laisse à son appréciation personnelle et à sa conscience le choix de décider de parler ou de se taire.

Lorsqu'il est convoqué comme témoin, le médecin doit comparaître. Il peut, comme tout autre témoin, y être contraint.

Il ne peut pas non plus refuser de prêter serment. En effet, le médecin ne peut pas savoir à l'avance si les questions qui lui seront posées relèveront ou non du secret professionnel. Il peut, toutefois, lors de sa prestation de serment, faire une déclaration pour préciser qu'elle ne vaut que sous réserve de son silence éventuel sur ce qui est couvert par le secret professionnel.

Si le patient libère le médecin du secret professionnel, celui-ci n'est pas pour autant tenu de parler. Il reste souverainement juge de ce qu'il considère comme son devoir (article 5).

Aangifte van misdrijven.

Artikel 20 van het koninklijk besluit van 31 mei 1885 bepaalt: « Tout médecin appelé dans des cas qui pourraient donner lieu à une information judiciaire, tels, par exemple, que l'empoisonnement, en donnera, sur-le-champ, connaissance à l'autorité judiciaire. »

Deze bepaling is blijkbaar ten aanzien van de geneesheer een toepassing en terzelfder tijd een bekrachtiging van artikel 30 van het Wetboek van Strafvordering: « Ieder die getuige is geweest van een aanslag, hetzij tegen de openbare veiligheid, hetzij op iemands leven of eigendom, is eveneens verplicht daarvan bericht te geven aan de procureur des Konings, hetzij van de plaats van de misdaad of van het wanbedrijf hetzij van de plaats waar de verdachte kan worden gevonden. »

Een ruime uitleg van deze bepalingen, zou ertoe leiden dat de geneesheer niet alleen verplicht is aangifte te doen van aanslagen waarvan hij getuige is geweest, maar ook aangifte zou moeten doen van gevallen, die normaal onder de zwijgplicht uit hoofde van beroepsgeheim vallen. Dit is vanzelfsprekend onaanvaardbaar.

Terecht heeft men opgemerkt dat een dergelijke interpretatie strijdig is met artikel 458 van het Strafwetboek. Vrijwel alle auteurs zijn de mening toegedaan dat artikel 20 restrictief moet worden geïnterpreteerd.

Een andere uitzondering op de regel van de zwijgplicht betreft de getuigenis in rechte.

Gedagvaard als getuige in rechte, heeft de geneesheer de keuze: hij mag het beroepsgeheim inroepen en zijn zwijgplicht handhaven; hij mag eveneens spreken. De wet laat het aan zijn persoonlijk oordeel en geweten over te zwijgen of te spreken.

Wanneer hij opgeroepen wordt als getuige, moet de geneesheer verschijnen. Hij kan daartoe, zoals elk ander getuige, gedwongen worden.

Hij mag evenmin weigeren de eed af te leggen. De geneesheer kan inderdaad niet op voorhand weten of de vragen die hem zullen worden gesteld al dan niet betrekking hebben op het beroepsgeheim. Hij mag echter ter gelegenheid van de eed een verklaring afleggen, waarbij hij mededeelt dat hij de eed aflegt onder voorbehoud van zijn eventuele zwijgplicht op grond van het beroepsgeheim.

Indien de geneesheer van het beroepsgeheim ontslagen wordt door de patiënt, moet de geneesheer daarom nog niet spreken. Hij blijft soeverein oordelen over hetgeen hij als zijn plicht oordeelt (artikel 5).

II. Le secret professionnel médical en droit du travail

1. LE MEDECIN TRAITANT

En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, le travailleur doit en informer immédiatement son employeur (article 31, § 2, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail). Le terme « immédiatement » doit être interprété dans le sens de « dès qu'il en a la possibilité ». La loi n'impose pas à l'employeur de vérifier le motif de l'absence (1).

La loi ne requiert pas la production d'un certificat médical pour prouver l'incapacité de travail, mais la C.C.T. ou le règlement de travail mentionnant les délais doit être respecté en l'espèce. Si ceux-ci ne précisent rien en matière de délais, le certificat médical doit être remis dans les deux jours ouvrables à dater de celui de l'incapacité.

Dans les autres cas, le certificat médical ne doit être remis que dans les deux jours ouvrables qui suivent la demande de l'employeur. Le travailleur peut prouver l'envoi par toutes voies de droit (2).

Le certificat éventuel doit simplement mentionner que le travailleur est en incapacité de travail; le reste relève du secret professionnel. Le médecin peut se prononcer sur l'état de santé du travailleur non seulement à la date de l'examen, mais encore depuis le premier jour de la période d'incapacité alléguée (3).

L'employeur ne peut pas subordonner la reprise du travail à la production d'un certificat de capacité émanant du médecin traitant (4).

En cas de grossesse, la travailleuse remet à l'employeur un certificat médical attestant la date de l'accouchement (article 39 de la loi sur le travail). L'employeur envoie au médecin du travail une copie du certificat médical.

2. LE MEDECIN «DELEGUE ET REMUNERE»

La loi de 1978 habilite l'employeur à faire examiner l'incapacité de travail du travailleur par un médecin délégué et rémunéré par lui, et ce pendant toute la durée de l'absence (article 31, § 2) (5). Pour la désignation du médecin, le choix de l'employeur

II. Het medisch beroepsgeheim in het arbeidsrecht

1. DE BEHANDELENDE GENEESHEER

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, dient de werknemer onmiddellijk zijn werkgever hiervan op de hoogte te stellen (artikel 31, § 2, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst). De term « onmiddellijk » dient te worden geïnterpreteerd in de zin van « zodra het hem mogelijk is ». De wet verplicht de werkgever niet de reden van de afwezigheid na te gaan (1).

Het indienen van een medisch attest als bewijs van de arbeidsongeschiktheid, wordt door de wet niet vereist. Wel moeten ter zake de C.A.O. of het arbeidsreglement met de daarin vermelde termijnen nageliefd worden. Vermelden deze niets i.v.m. de termijn, dan dient het medisch attest ingediend te worden binnen twee werkdagen, vanaf de dag der ongeschiktheid.

In de andere gevallen moet het medisch attest enkel ingediend worden binnen twee werkdagen, volgend op het verzoek van de werkgever. De werknemer mag het bewijs van het indienen leveren door alle rechtsmiddelen (2).

Het eventueel getuigschrift dient enkel te vermelden dat de werknemer arbeidsongeschikt is; de rest is beroepsgeheim. De geneesheer mag zowel uitspraak doen over de gezondheidstoestand van de werknemer op de datum van zijn onderzoek, maar ook sedert de eerste dag van de aangevoerde periode van arbeidsongeschiktheid (3).

De werkgever mag de dienstherovating niet afhankelijk stellen van het voorleggen van een geschiktheidsattest uitgaande van de behandelende geneesheer (4).

In geval van zwangerschap bezorgt de werkneemster de werkgever een geneeskundig getuigschrift, waaruit de datum van de bevalling blijkt (artikel 39, arbeidswet). De werkgever stuurt de arbeidsgeneesheer een afschrift van het geneeskundig getuigschrift.

2. DE «GEMACHTIGDE EN BETAALDE» GENEESHEER

De wet van 1978 geeft de werkgever het recht om de arbeidsongeschiktheid van de werknemer te laten onderzoeken door een door hem gemachtigd en betaald geneesheer en dit gedurende de ganse duur van afwezigheid (artikel 31, § 2) (5). De werkgever

(1) Cass., 1^{er} mars 1982, *J.T.T.*, 1983, 13.

(2) Cass., 17 septembre 1970, *Pas.*, 1970, I, 43.

(3) Cass., 20 juin 1983, *R.W.*, 1983-84, 2712.

(4) Cass., 11 mars 1985, *J.T.T.*, 1985, 286.

(5) Sauf le cas où l'employé invoque son incapacité de travail résultant d'une maladie, il n'y a aucune disposition légale qui oblige ou autorise l'employeur à faire procéder à un contrôle médical de l'employé (Cass., 15 février 1973, *T.S.R.*, 1974, 28).

(1) Cass., 1 maart 1982, *J.T.T.*, 1983, 13.

(2) Cass., 17 september 1970, *Pas.*, 1970, I, 43.

(3) Cass., 20 juni 1983, *R.W.*, 1983-1984, 2712.

(4) Cass., 11 maart 1985, *J.T.T.*, 1985, 286.

(5) Tenzij de werknemer zich op zijn arbeidsongeschiktheid wegens ziekte beroept, is er geen enkele wettelijke bepaling die de werkgever verplicht of toestaat de bediende geneeskundig te controleren (Cass., 15 februari 1973, *T.S.R.*, 1974, 28).

n'est pas limité à l'établissement ou au service indiqué dans le règlement de travail (1).

Le travailleur doit faire en sorte que le contrôle puisse avoir lieu et, si c'est possible, se rendre au service de contrôle aux frais de l'employeur, mais la loi ne l'oblige pas à rester chez lui.

Le médecin-contrôleur est simplement tenu de constater si le travailleur est vraiment en incapacité de travail. Les autres constatations (par exemple, la nature de la maladie) sont couvertes par le secret professionnel. Ainsi, le médecin ne peut pas informer l'employeur de l'évolution possible de l'affection dont était atteint le travailleur examiné (2). La façon dont est réglé le cas des constatations contradictoires entre le médecin traitant et le médecin-contrôleur n'est pas adéquate. En principe, cela relève de la compétence du tribunal du travail en référé.

L'employeur peut subordonner la reprise du travail à un examen de contrôle effectué par un médecin désigné et rémunéré par lui pour vérifier la fin de l'incapacité de travail (3).

3. LE MEDECIN DU TRAVAIL

Il va de soi que le médecin du travail est également tenu au secret professionnel tel qu'il est défini à l'article 458 du Code pénal. Il est tout aussi évident que le R.G.P.T. va dans le même sens, étant entendu que ses dispositions (A.R.) doivent être interprétées à la lumière de l'article 458 du Code pénal.

Concrètement, cela signifie que le médecin du travail se borne à communiquer le résultat de son examen, à savoir que le travailleur est (suffisamment) apte ou inapte au travail, en conseillant de l'affecter à un autre emploi, à moins que le travailleur ne doive être mis en congé de maladie (4). Ou encore, que la fiche d'examen médical (c'est-à-dire le document par lequel le médecin du travail communique sa décision), qui est envoyée à l'employeur et au travailleur, ne peut contenir aucune indication ayant trait au diagnostic. L'employeur n'a pas accès au dossier médical (5).

La procédure de concertation qui a été mise au point relativement au changement de travail décidé par le médecin du travail prévoit la possibilité d'intervenir pour un médecin désigné par le travailleur. Le médecin du travail communiquera sa décision

is bij het aanstellen van de geneesheer niet beperkt tot de instelling of dienst, die in het arbeidsreglement vermeld is (1).

De werknemer moet de controle mogelijk maken en zich, indien mogelijk, naar de controledienst begeven op kosten van de werkgever, maar de wet verplicht hem niet thuis te blijven.

De controlerende geneesheer dient slechts vast te stellen of de werknemer werkelijk arbeidsongeschikt is. De overige vaststellingen (b.v. aard van de ziekte) vallen binnen zijn beroepsgeheim. Zo kan de geneesheer de werkgever niet in kennis stellen van de mogelijke evolutie van de aandoening waardoor de onderzochte werknemer was aangetast (2). De regeling in geval van tegenstrijdige vaststellingen tussen de behandelende en de controlerende geneesheer is niet adequaat geregeld. In principe vallen zij onder de bevoegdheid van de arbeidsrechtbank in kort geding.

De werkgever mag de diensthervatting afhankelijk stellen van een controleonderzoek uitgevoerd door een door hem aangeduid en betaald geneesheer om het einde van de arbeidsongeschiktheid na te gaan (3).

3. DE ARBEIDSGENEESHEER

De arbeidsgeneesheer is vanzelfsprekend evenzeer gehouden tot het beroepsgeheim, zoals omschreven in artikel 458 van het Strafwetboek. Een en ander wordt even vanzelfsprekend doorgetrokken in het A.R.A.B., met dien verstande dat de bepalingen van het A.R.A.B. (K.B.), in het licht van artikel 458 Strafwetboek moeten worden geïnterpreteerd.

Concreet betekent dit dat de arbeidsgeneesheer alleen het resultaat van zijn onderzoek mededeelt, met name of de werknemer (in voldoende mate) arbeidsgeschikt is of arbeidsongeschikt is, met de raad hem tewerk te stellen in een andere betrekking, tenzij de werknemer met ziekteverlof moet worden gezonden (4). Of nog, de kaart van medisch onderzoek, (d.i. het document waarbij de arbeidsgeneesheer zijn beslissing mededeelt), die aan de werkgever en aan de werknemer wordt doorgezonden, mag geen aantekening bevatten, die met de diagnose verband houdt. De werkgever heeft geen toegang tot het medisch dossier (5).

De overlegprocedure die in verband met de verandering van werk, besloten door de arbeidsgeneesheer, is opgezet, bevat de mogelijkheid voor een geneesheer aangeduid door de werknemer, om tussen te komen. De arbeidsgeneesheer zal met name

(1) Cass., 1^{er} octobre 1979, R.W., 1979-1980, 2933.
 (2) Cass., 6 décembre 1984, Arr. Cass., 1984-85, 488.
 (3) Cass., 22 décembre 1966, T.S.R., 1967, 59.
 (4) Article 146bis R.G.P.T.
 (5) Article 146quinquies, § 2, R.G.P.T.

(1) Cass., 1 oktober 1979, R.W., 1979-1980, 2933.
 (2) Cass., 6 december 1984, Arr. Cass., 1984-1985, 488.
 (3) Cass., 22 december 1966, T.S.R., 1967, 59.
 (4) Artikel 146bis A.R.A.B..
 (5) Artikel 146quinquies, § 2, A.R.A.B.

motivée à ce conseiller médical, ce qui implique que deux médecins échangeront des données médicales sur la base desquelles ils s'efforceront de prendre une décision commune. Si ce n'est pas le cas, le médecin du travail inscrit sa décision sur la fiche d'examen médical et mentionne dans la case « observations » que le médecin du travailleur est d'un autre avis.

Si le travailleur se pourvoit en appel contre la décision du médecin du travail, les observations et conclusions du médecin-conseil sont transmises au médecin-inspecteur du travail. Les trois médecins prennent une décision à la majorité, que le médecin-inspecteur du travail communique à l'employeur et au travailleur.

Les travailleurs atteints d'une grave maladie contagieuse sont tenus de prendre un congé de maladie. Le R.G.P.T. dispose uniquement que le médecin du travail priera ces travailleurs de consulter, sans retard, leur médecin traitant (1). On peut admettre que le médecin du travail puisse communiquer ses constatations au médecin traitant. On peut simplement faire savoir à l'employeur que le travailleur doit être mis en congé de maladie.

4. LE MEDECIN DANS LE CADRE DE L'I.N.A.M.I. ET DE L'O.N.Em.

En vertu des articles 36, 84 et 104 de la loi du 9 août 1963, le médecin-conseil de l'organisme assureur et le médecin-inspecteur du Service du contrôle médical de l'I.N.A.M.I. ont accès à tous les renseignements d'ordre médical provenant du médecin traitant, dont ils ont besoin pour mener à bien leur mission de contrôle.

Cela ne s'applique toutefois pas aux décisions du médecin du travail. En effet, celui-ci n'intervient pas dans le cadre de l'assurance-maladie, bien que ses décisions puissent avoir une influence en la matière. Par ailleurs, le médecin du travail communique sa décision, concernant par exemple un congé de maladie garanti, au travailleur, qui la transmet à l'organisme assureur.

Le médecin-conseil est lié par le secret professionnel à l'égard de son employeur, l'organisme assureur (2).

Les dispositions de l'article 458 du Code pénal s'appliquent au médecin-conseil et au médecin-inspecteur en ce qui concerne le témoignage en justice.

aan die medische raadsman zijn *gemotiveerde* beslissing mededelen. Dit houdt in dat medische gegevens tussen geneesheren worden uitgewisseld op grond waarvan beide geneesheren tot een gezamenlijke beslissing trachten te komen. Is dit niet het geval, dan schrijft de arbeidsgeneesheer zijn beslissing neer op de kaart van medisch onderzoek en meldt hij in het vak « opmerkingen » dat de geneesheer van de werknemer er anders over denkt.

In geval van beroep, aangetekend door de werknemer, tegen de beslissing van de arbeidsgeneesheer, worden de opmerkingen en conclusies van de raadsman-geneesheer aan de geneesheer-arbeidsinspecteur overgezonden. De drie geneesheren nemen een meerderheidsbeslissing; deze wordt door de geneesheer-arbeidsinspecteur aan werkgever en werknemer meegedeeld.

De werknemers, die door een ernstige besmettelijke ziekte zijn aangetast, zijn verplicht ziekteverlof te nemen. Het A.R.A.B. bepaalt enkel dat de arbeidsgeneesheer deze werknemer verzoekt zonder verwijl zijn behandelende geneesheer te raadplegen (1). Men mag aannemen dat de arbeidsgeneesheer zijn bevindingen aan de behandelende geneesheer mag meedelen. De werkgever kan enkel worden meegedeeld dat de werknemer met ziekteverlof moet worden gezonden.

4. DE GENEESHEER IN HET KADER VAN HET R.I.Z.I.V. EN DE R.V.A.

De adviserende geneesheer van de verzekeringsinstelling en de medische inspecteur van de dienst voor geneeskundige controle van het R.I.Z.I.V., hebben overeenkomstig de artikelen 36, 84 en 104 van de wet van 9 augustus 1963, het recht op alle inlichtingen van medische aard vanwege de behandelende geneesheer, die zij nodig hebben om hun controleopdracht tot een goed einde te brengen.

Een en ander geldt evenwel niet wat de beslissingen van de arbeidsgeneesheer betreft. Deze treedt immers niet op in het kader van de ziekteverzekering, alhoewel zijn beslissingen ter zake wel een invloed kunnen hebben. De arbeidsgeneesheer deelt zijn beslissing, b.v. in verband met verzekerd ziekteverlof, trouwens mee aan de werknemer, die ze aan de verzekeringsinstelling doorzendt.

De adviserende geneesheer is door het beroepsgeheim gebonden ten aanzien van zijn werkgever, de verzekeringsinstelling (2).

Ten aanzien van de getuigenis in rechte geldt voor de adviserende en inspecteur-geneesheer het bepaalde in artikel 458 van het Strafwetboek.

(1) Article 146ter, § 2, du R.G.P.T.

(2) H. Nys, « Het beroepsgeheim in de gezondheidszorg. Overzicht van rechtspraak 1970-1984 », R.W., 1986-1987, col. 1251.

(1) Artikel 146ter, § 2, A.R.A.B.

(2) H. Nys, « Het beroepsgeheim in de gezondheidszorg. Overzicht van rechtspraak 1970-1984 », R.W., 1986-87, kol. 1251.

Les médecins agréés de l'O.N.Em. ont pour mission d'informer les services sous-régionaux de l'O.N.Em. des véritables aptitudes au travail physiques et mentales des demandeurs d'emploi (1). Le but de l'examen médical auquel ils procèdent est d'examiner si le demandeur d'emploi ne souffre pas d'un défaut physique ou de troubles mentaux incompatibles avec l'exercice de certaines activités professionnelles ou qui s'aggraverait en raison des conditions de travail propres à ces activités, ou encore qui pourraient entraîner un certain risque pour les autres travailleurs (2).

D'après l'O.N.Em., le médecin agréé se doit d'éclairer le juge, le médecin-expert ou l'avocat de l'O.N.Em. en leur présentant sous la forme la plus appropriée les faits objectifs et les arguments de la conclusion qu'il soutient. L'O.N.Em. considère également que le médecin agréé n'est pas tenu au secret médical à l'égard des juridictions du travail, tout au moins en ce qui concerne les constatations qu'il a faites personnellement. Il n'en est pas de même s'il s'agit de « renseignements, opinions ou interprétations personnelles qui lui ont été confiés directement par le médecin traitant et dont il n'est pas le maître du secret, mais uniquement le dépositaire ». Il est donc exclu de transmettre le « dossier médical » *in extenso*, mais l'on peut transmettre un descriptif de l'ensemble des résultats des examens objectifs pratiqués par le médecin de l'O.N.Em. ou les spécialistes qu'il a personnellement consultés, en faisant abstraction des commentaires personnels qui constituent sa fiche aide-mémoire (3). Il semble que l'interprétation de l'O.N.Em. ne respecte pas les limites fixées par l'article 458 du Code pénal.

5. LE MEDECIN-EXPERT

Les interventions des médecins-experts sont fréquentes. Ainsi, l'expert désigné par le juge, notamment en cas d'accidents du travail; par l'employeur, par exemple lors du recrutement, en vue de la sélection d'un travailleur, ou lors d'un bilan de santé, pratique assez répandue parmi le personnel de cadre en vue de la conclusion d'une assurance (de groupe). Cette problématique est évoquée à l'article 7.

(1) Articles 35, 36 et 37 de l'arrêté royal du 20 décembre 1963 relatif à l'emploi et au chômage.

(2) Ministère de l'Emploi et du Travail — O.N.Em., *Evaluation de l'incapacité de travail physique et mentale des demandeurs d'emploi par les médecins de l'O.N.Em.*, s.d., p. 1.

(3) Note du 15 septembre 1981 du Ministère de l'Emploi et du Travail — Office national de l'emploi, concernant « le rôle du médecin agréé dans le cadre des requêtes émanant des tribunaux du travail et des médecins-experts » (Réf. 2025/ numéro complémentaire 81.12 a).

De erkende geneesheren van de R.V.A. hebben als taak de subregionale diensten van de R.V.A. in te lichten over de werkelijke lichamelijke en geestelijke arbeidsmogelijkheden van de werkzoekenden (1). Het doel van het medisch onderzoek dat zij verrichten, is na te gaan of de werkzoekende niet lijdt aan een lichamelijk gebrek of aan geestelijke stoornissen, die onverenigbaar zijn met de uitoefening van bepaalde beroepswerkzaamheden of die zouden verergerd worden, ten gevolge van de arbeidsvoorwaarden eigen aan die werkzaamheden of nog, die een zeker risico zouden kunnen veroorzaken voor de andere werknemers (2).

Volgens de R.V.A. behoort de erkende geneesheer de rechter, de medische expert of de advocaat van de R.V.A. inzicht te verschaffen en hun derhalve in de meest geschikte vorm mededeling te doen van de objectieve feiten en de argumenten waarop zijn oordeel steunt. Tevens is de R.V.A. van oordeel dat de erkende geneesheer ten opzichte van de arbeidsrechten niet door het beroepsgeheim gebonden is, voor zover het zijn persoonlijke vaststellingen betreft. Dit geldt niet voor « inlichtingen, meningen en persoonlijke interpretaties, die hem rechtstreeks toevertrouwd worden door de behandelende geneesheer en waarvoor hij niet de meester over het geheim, doch enkel de ingewijde is ». Het medisch dossier mag niet in zijn geheel overgezonden worden, maar wel mag een overzicht verstrekt worden met de uitslag van al de objectieve onderzoeken, die door de erkende geneesheer van de R.V.A. of de persoonlijk door hem geraadpleegde specialisten uitgevoerd werden, zonder echter enig gewag te maken van de persoonlijke beschouwingen, die de geneesheer op zijn fiche aangetekend heeft (3). De interpretatie van de R.V.A. lijkt de grenzen, gesteld door artikel 458 van het Strafwetboek, niet te eerbiedigen.

5. DE MEDISCH DESKUNDIGE-EXPERT

Het optreden van een geneesheer-deskundige komt veelvuldig voor. Aldus de deskundige aangesteld door de rechter, onder andere bij arbeidsongevallen, door de werkgever, bijvoorbeeld bij aanwerving, met het oog op de selectie van een werknemer, medische check-up, nogal in zwang bij kaderpersoneel bij het sluiten van een (groeps)verzekering. Deze problematiek komt aan bod in artikel 7.

(1) Artikelen 35, 36 en 37 van het koninklijk besluit van 20 december 1963 betreffende arbeidsvoorziening en werkloosheid.

(2) Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid — R.V.A., *Raming van de lichamelijke en geestelijke arbeidsongeschiktheid van de werkzoekenden door de geneesheren van de R.V.A.*, s.d., p. 1.

(3) Nota van 15 september 1981 van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid — Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening betreffende « De rol van de erkende geneesheer in verband met verzoekschriften uitgaande van de arbeidsrechtbanken en medische experts » (Verwijz. 2025/Vervolgnr. 81.12 a).

Tout cela nécessite une approche nuancée, en raison de la protection de la vie privée, qui prime en la matière.

Un examen médical suppose différentes conditions:

1. L'assentiment du travailleur concerné;
2. Une information complète, précisant de quel examen il s'agit (objet et méthode);
3. La nécessité absolue de l'examen pour la réalisation de la relation de travail au sens large; des informations sans lesquelles le contrat de travail ne peut être exécuté correctement ou la sécurité d'autres travailleurs ou de tiers est compromise;

4. Seuls les renseignements vraiment indispensables (afférents à la destination du certificat) peuvent être pris.

La communication du résultat de l'examen à celui qui l'a ordonné est également régie par la règle générale du secret professionnel, qui prédomine. Le médecin peut communiquer le résultat de ses constatations, mais pas les motifs.

CONCLUSIONS

Le médecin, tant traitant que non traitant, est lié par le secret professionnel, conformément aux dispositions de l'article 458 du Code pénal.

Le médecin traitant, le médecin délégué et rémunéré et le médecin du travail peuvent uniquement faire savoir à l'employeur si le travailleur est apte ou pas. Ils ne peuvent pas donner les motifs médicaux de la décision.

Le médecin-expert peut uniquement intervenir dans des conditions bien déterminées et ne peut, lui aussi, communiquer que le résultat de ses constatations (travailleur apte ou inapte).

Il va de soi que le travailleur n'est lié par aucun secret professionnel. En ce qui concerne le travailleur et la question de savoir s'il a droit à des renseignements, il faut faire une distinction entre le médecin traitant et les autres médecins. Le médecin traitant informera le travailleur dans le cadre de sa liberté thérapeutique; le médecin délégué et rémunéré lui fera savoir s'il est apte ou non; il en va de même — toutes autres choses restant égales — du médecin du travail. Celui-ci peut fournir davantage de renseignements au travailleur, mais il n'y est pas tenu. Le médecin-expert, par contre, est tenu de faire rapport à celui qui l'a chargé de cette mission.

La communication de données médicales est possible entre médecins dans le cadre de l'I.N.A.M.I. et de l'O.N.Em., dans le cadre de la concertation entre le médecin du travail et le médecin traitant, ainsi

Een en ander dient op een genuanceerde wijze benaderd, aldus vanuit de bescherming van de privacy, die ter zake primeert.

Een medisch onderzoek veronderstelt verscheidene voorwaarden:

1. De instemming van de betrokken werknemer;
2. Volledige informatie om welk onderzoek het gaat (object en methode);
3. De absolute noodzakelijkheid van het onderzoek voor de realisatie van de arbeidsverhouding in ruime zin; informatie, zonder welke de arbeidsovereenkomst niet behoorlijk kan worden uitgevoerd, de veiligheid van andere werknemers of derden in het gedrang komen;
4. Slechts de hoogst noodzakelijke inlichtingen (met het oog op de bestemming van het getuigschrift) kunnen worden ingewonnen.

De inhoudmededeling van het resultaat aan de opdrachtgever wordt eveneens beheerst door de algemene regel van het beroepsgeheim dat prevaleert. De geneesheer mag alleen het resultaat van zijn bevinding, niet de motivering, mededelen.

BESLUIT

De geneesheer, zowel de behandelende als de niet-behandelende geneesheer, is gebonden door het beroepsgeheim, overeenkomstig het bepaalde in artikel 458 van het Strafwetboek.

Naar de werkgever toe kunnen de behandelende, de gemachtigde en de betaalde geneesheer en de arbeidsgeneesheer alleen mededelen of de werknemer geschikt is of niet. Een medische motivering van de beslissing mag niet gegeven worden.

De geneesheer-deskundige, mag alleen optreden onder welbepaalde voorwaarden en eveneens alleen het resultaat van zijn bevindingen (geschikt of niet geschikt) mededelen.

Wat de werknemer betreft, geldt er uiteraard geen beroepsgeheim. Wat de werknemer betreft en de vraag of hij recht heeft op inlichtingen, moet een onderscheid gemaakt worden tussen de behandelende en de andere geneesheren. De behandelende geneesheer zal de werknemer inlichten in het kader van zijn therapeutische vrijheid; de gemachtigde en betaalde geneesheer zal hem mededelen of hij al dan niet geschikt is; hetzelfde geldt — *ceteris paribus* — voor de arbeidsgeneesheer. Deze mag meer inlichtingen verschaffen aan de werknemer, maar moet dat niet. De geneesheer-deskundige daarentegen is zijn verslag verschuldigd aan zijn opdrachtgever.

Mededeling van medische gegevens is mogelijk tussen geneesheren in het kader van het R.I.Z.I.V. — R.V.A., in het kader van het overleg tussen arbeidsgeneesheer en behandelende geneesheer en

que dans la procédure judiciaire, lorsque le médecin juge lui-même s'il fera usage ou non de son droit au silence.

En conclusion, chacun est maître de « son » secret. Bien souvent, les travailleurs parlent de leur maladie — au point qu'ils ennuiet leur entourage. Dans cette mesure, ces maladies ne constituent plus un secret. La communication faite par un travailleur (par exemple, qu'il est séropositif) à l'employeur ou à son représentant (par exemple, le directeur du personnel) oblige celui-ci à garder le secret professionnel si cette communication a été faite confidentiellement. Il ne peut rien faire savoir aux autres travailleurs. En cas de doute, c'est la règle de la vie privée qui prévaut.

C. COMMENTAIRE DES ARTICLES

Article premier

Cet article définit les notions employées, à savoir les employeurs et les travailleurs, au sens large du terme. L'on vise ici à la fois le secteur privé et le secteur public, donc aussi les fonctionnaires travaillant dans des liens statutaires. Sont également visés: les candidats, notion qui a été empruntée, pour des raisons évidentes, à la convention collective de travail susmentionnée du 6 décembre 1983 concernant le recrutement et la sélection des travailleurs. En ce qui concerne la notion d'entreprise, nous avons adopté la définition de l'unité technique d'exploitation contenue dans la loi relative aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Les articles 2 à 7 concernent les informations médicales que l'on peut recueillir au sujet d'un (candidat) travailleur. A cet égard, il faut bien entendu tenir compte de la législation relative à la médecine du travail.

La règle principale, énoncée à l'article 2, dispose que seules peuvent être recueillies les informations absolument nécessaires à l'exécution correcte du contrat de travail, tout en protégeant les droits des tiers, notamment, à titre d'exemple, ceux des collègues, clients et consommateurs. En définitive, c'est au médecin et à lui seul qu'il incombe de juger de ce qui est nécessaire, sous réserve de la décision du juge, comme il convient dans un Etat de droit. Le cas échéant, le juge se fera évidemment assister par des experts médicaux.

Il résulte de la règle générale de la protection de la vie privée qu'il n'y a pas de droit unilatéral — en l'occurrence patronal — à l'information (article 3). Autrement dit, le (candidat) travailleur doit au préalable être informé et donner son accord. L'information doit lui être communiquée par écrit; le délai préalable est de 5 jours, sauf si le règlement de travail

eveneens naar de rechterlijke instanties toe, wanneer de geneesheer zelf oordeelt of hij al dan niet van zijn zwijgrecht gebruik maakt.

Tot slot is elkeen meester over « zijn » geheim. Dikwijls praten werknemers — en tot vervelens toe — over hun ziekten. In die mate zijn ze geen geheim meer. Een mededeling van een werknemer, (b.v. dat hij seropositief is), aan de werkgever of zijn vertegenwoordiger (b.v. de personeelsdirecteur) verplicht deze tot beroepsgeheim, zo deze mededeling in vertrouwen gegeven is. Deze mag ze aan de andere werknemers niet bekend maken. Bij twijfel prevaleert de regel van de privacy.

C. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

Artikel 1

Dit artikel omschrijft de gebruikte begrippen: de werkgevers en werknemers, in ruime zin van het woord. Het gaat zowel om de privé-sector als de publieke sector, dus ook om ambtenaren, die in statutair verband werken. Sollicitanten worden evenzeer bedoeld. Het desbetreffende begrip werd, om evidente redenen, overgenomen uit de bovenvermelde collectieve arbeidsovereenkomst van 6 december 1983 betreffende de werving en selectie van werknemers. Voor het begrip « onderneming » wordt de bepaling van de technische bedrijfseenheid, zoals omschreven in de wet op de comités voor veiligheid, hygiëne en verfraaiing van de werkplaats, overgenomen.

Artikelen 2 tot en met 7 hebben betrekking op de medische informatie die betreffende de (kandidaat-)werknemer mag worden ingewonnen. Ter zake dient vanzelfsprekend rekening gehouden met hetgeen bepaald is in het kader van de arbeidsgeneeskunde.

De hoofdregel, vervat in artikel 2, is dat alleen deze informatie mag betracht worden, die absoluut nodig is voor het behoorlijk vervullen van de arbeidsovereenkomst, waarbij eveneens rechten van derden, aldus — exemplatief — medewerkers of klanten, gebruikers e.a. beschermd dienen te worden. Het is uiteindelijk de geneesheer en hij alleen, die oordeelt over wat noodzakelijk is, zoals passend in een rechtsstaat, onder voorbehoud van het oordeel van de rechter. De rechter zal zich ter zake vanzelfsprekend, in het gegeven geval, door medische deskundigen laten bijstaan.

De algemene regel van de privacy heeft tot gevolg dat er geen eenzijdig, d.i. *in casu* patronaal informatierecht bestaat (art. 3). M.a.w. er is een voorafgaande informatie en instemming nodig vanwege de (kandidaat-)werknemer. De informatie dient schriftelijk worden gegeven; de voorafgaande termijn bedraagt vijf dagen tenzij het arbeidsreglement een

prévoit un délai plus court ou plus long. L'accord peut être tacite. Le refus de subir un test *nécessaire* peut donner lieu au non-engagement ou au licenciement.

L'article 4 est une application du principe du secret professionnel. Le médecin ne peut, comme le dispose d'ailleurs expressément la législation en matière de médecine du travail, que communiquer la conclusion de son examen, à savoir: apte au travail, inapte ou apte à d'autres tâches. En ce qui concerne les droits du travailleur à l'information, l'on se référera à ce qui a été dit précédemment à ce sujet.

L'article 5 traite de la transmission d'informations par les médecins. Cette transmission peut avoir lieu, comme nous l'avons indiqué ci-dessus, moyennant l'accord du travailleur. Néanmoins, le médecin décide souverainement, et ce conformément aux exigences du secret professionnel, s'il transmettra ou non ces informations, et par quel moyen.

Il est bien entendu que, comme le souligne l'article 6, toute personne ayant connaissance de secrets concernant une autre personne est tenue, selon le cas, au secret professionnel ou à la discrétion.

L'article 7 dispose, dans la mesure où c'est nécessaire, que des informations relatives à l'état de santé d'un travailleur peuvent être recueillies en vue de la conclusion d'une assurance. L'obligation en matière d'information et d'accord, prévue à l'article 3, s'applique également à cet article.

Les articles relatifs à la collaboration au sein de l'entreprise (articles 8 à 10) concernent le sida, ainsi que les droits et obligations des personnes intéressées par ce problème. Notons à cet égard plusieurs points importants. Tout d'abord l'information des travailleurs. Celle-ci doit être large et permanente. L'obligation en la matière incombe aux entreprises, et ce en collaboration avec le médecin du travail, le service de sécurité et, le cas échéant, le comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Cette information a pour but de renseigner les travailleurs sur la nature de la maladie, les possibilités et dangers de transmission, de manière à éviter des réactions d'ordre purement émotionnel. L'accent devra également être mis sur les mesures à prendre en cas d'accident, notamment afin d'éviter d'entrer en contact direct avec le sang. Autrement dit, les entreprises doivent mener en cette matière une politique de prévention.

Tout aussi important est le principe de non-discrimination énoncé à l'article 9. Les travailleurs séropositifs doivent être traités de la même manière que les autres travailleurs. Ils ne peuvent subir aucun préjudice et doivent pouvoir bénéficier des promotions normales.

andere, kortere of langere termijn vaststelt. Die instemming kan stilzwijgend zijn. Weigeren een *noodzakelijke* test te ondergaan, kan aanleiding geven tot niet aanwerving of tot ontslag.

In artikel 4 wordt het gestelde inzake het beroepsgeheim doorgetrokken. De geneesheer mag — dat geldt zo ook uitdrukkelijk in de arbeidsgeneeskunde — alleen het besluit van zijn onderzoek mededelen, d.i. geschikt voor de arbeidsprestatie, niet geschikt of geschikt voor andere functies. Wat de rechten van de werknemer op informatie betreft, wordt verwezen naar wat boven desbetreffende werd medegedeeld.

Artikel 5 behandelt het probleem van het doorgeven van informatie door de geneesheren. Dit kan, zoals hoger aangetoond, met instemming van de werknemer. Nochtans blijft de geneesheer, conform de vereisten van het beroepsgeheim, soeverein oordelen of hij die informatie al dan niet — en op welke wijze — doorgeeft.

Vanzelfsprekend, en dit wordt voor de duidelijkheid in artikel 6 onderstreept, zijn degenen die kennis hebben van geheimen van anderen, gehouden tot geheimhouding, hetzij in het kader van het beroepsgeheim, hetzij in het kader van discretie.

In artikel 7 wordt voor zoveel als nodig gesteld dat informatie betreffende de gezondheidstoestand van een werknemer kan worden ingewonnen met het oog op het sluiten van een verzekering. Ook hier geldt de informatieplicht voorzien in artikel 3 en de nodige instemming.

De artikelen in verband met samenwerking in de onderneming (artikelen 8-10) betreffen de AIDS-ziekte en de rechten en plichten van betrokkenen ter zake. Tal van punten zijn belangrijk. Vooreerst de voorlichting van de werknemers. Deze dient aanhoudend en uitgebreid te zijn. De plicht ter zake rust op de ondernemingen, dit in samenwerking met de arbeidsgeneesheer, de dienst veiligheid en desgevallend met het comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. Deze voorlichting heeft tot doel de werknemers inzicht te verschaffen over de aard van de ziekte, de mogelijke wijzen en gevaren van overdraagbaarheid, zodanig dat louter emotionele reacties vermeden worden. Ook informatie over de handelwijze in geval van ongevallen, b.v. om te vermijden dat men rechtstreeks met bloed in aanraking komt, staat centraal. De ondernemingen dienen m.a.w. een voorkomingsbeleid te voeren.

Even belangrijk is het beginsel van niet-discriminatie dat in artikel 9 vervat ligt. Seropositieve werknemers moeten op een gelijke wijze als andere werknemers behandeld worden. Vandaar dat zij geen nadeel mogen ondervinden en ze in aanmerking dienen te komen voor normale bevorderingen.

Les travailleurs séropositifs sont des travailleurs comme les autres. Ils ne peuvent donc être licenciés en raison du sida, interdiction dont le respect est garanti par une indemnité forfaitaire.

Enfin, les travailleurs ne peuvent refuser de collaborer avec un collègue séropositif, étant donné qu'en principe il n'y a aucun danger de contamination. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle la campagne d'information dont question à l'article 8, revêt une telle importance. Refuser de collaborer constitue un manquement à l'exécution du contrat de travail.

Des exceptions à ces règles ne sont permises que lorsque l'exécution correcte du contrat de travail est compromise. C'est, une fois de plus, le médecin qui juge en la matière, et ce dans les limites des dispositions relatives au secret professionnel.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE PREMIER

Champ d'application

ARTICLE PREMIER

La présente loi s'applique aux travailleurs et aux employeurs. Pour l'application de la présente loi, il y a lieu d'entendre par :

1° travailleurs: les personnes occupées en vertu d'un contrat de travail ou d'un statut, ainsi que les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, sont occupées sous l'autorité d'une autre personne, en ce compris les apprentis et apprenties, ainsi que les candidats;

2° candidat: la personne physique qui, à la suite d'une offre d'emploi, pose sa candidature en vue d'obtenir l'emploi visé dans cette offre;

3° employeurs: les personnes qui emploient les travailleurs visés au 1°, ainsi que les personnes physiques ou morales qui font appel au marché de l'emploi pour que des candidats postulent un emploi vacant;

4° entreprise: l'unité technique d'exploitation, définie à partir des critères économiques et sociaux; en cas de doute, ces derniers prévalent.

Seropositieve werknemers zijn werknemers zoals de anderen. Zij mogen dus omwille van AIDS niet ontslagen worden, verbod dat gegarandeerd wordt door een forfaitaire schadevergoeding.

Tot slot mogen werknemers, in beginsel niet weigeren om met een seropositieve werknemer samen te werken, daar er in principe geen besmettingsgevaar is. Het is ook in dit verband dat de informatie-campagne, waarvan sprake in artikel 8, van zulk een cruciaal belang is. Weigeren samen te werken is een tekortkoming aan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

Uitzonderingen op die regelen zijn alleen mogelijk wanneer het behoorlijk vervullen van de arbeidsovereenkomst in het gedrang komt. Het is eens te meer de geneesheer, die binnen het bepaalde van het beroepsgeheim, ter zake oordeelt.

J. VALKENIERS.

*
* *

VOORSTEL VAN WET

HOOFDSTUK I

Toepassingsgebied

ARTIKEL 1

Deze wet is van toepassing op werknemers en werkgevers. Voor de toepassing van deze wet verstaat men onder :

1° werknemers: de personen, die krachtens een arbeidsovereenkomst of een statuut arbeid verrichten en personen die, anders dan krachtens een arbeidsovereenkomst, arbeid verrichten onder het gezag van een andere persoon, met inbegrip van de leerjongens en leermeisjes, zoals de sollicitanten;

2° sollicitant: de natuurlijke persoon, die zijn kandidatuur stelt naar aanleiding van een werkaanbieding met het doel voor de aangeboden arbeidsplaats te worden in dienst genomen;

3° werkgevers: de personen, die de in 1° bedoelde werknemers tewerkstellen, alsmede de natuurlijke of rechtspersoon, die een oproep richt tot de arbeidsmarkt opdat kandidaten naar een openstaande arbeidsplaats zouden solliciteren;

4° onderneming: de technische bedrijfseenheid, bepaald op grond van de economische en sociale criteria; in geval van twijfel primeren de sociale criteria.

CHAPITRE II

Examen et tests médicaux

ART. 2

Des informations médicales sur l'état de santé d'un travailleur ne peuvent être recueillies, par le biais de questions ou d'un examen, que si elles sont absolument nécessaires à l'exécution correcte du contrat de travail, autrement dit l'accomplissement de la tâche convenue, y compris les droits de tiers, tels que collègues ou clients. C'est le médecin qui, compte tenu de la législation en la matière, juge de ce qui est nécessaire, sous réserve de la décision du juge.

ART. 3

Dans ce cadre, il n'y a pas de droit unilatéral à l'information. Sauf disposition contraire du règlement de travail, le (candidat) travailleur doit être informé, au moins cinq jours à l'avance et par écrit, du type d'informations que l'on recherche et des tests auxquels il sera soumis. Il doit donner son accord.

ART. 4

Le médecin peut communiquer uniquement la conclusion de son examen, à savoir : apte, inapte ou apte à d'autres tâches. Il ne peut pas communiquer ses raisons médicales. Il décide souverainement s'il fera part ou non de ses constatations au travailleur.

ART. 5

Le médecin examinateur peut, moyennant l'accord du travailleur, transmettre des informations médicales à des tiers. Il n'y est toutefois pas obligé, même pas à la demande expresse du travailleur, et décide souverainement.

ART. 6

§ 1^{er}. Toute personne qui, du chef de sa profession et dans le cadre d'une confiance nécessaire, recueille des informations concernant l'état de santé d'un travailleur, est tenue au secret professionnel, conformément à l'article 458 du Code pénal.

§ 2. Les personnes qui ont connaissance de secrets d'autrui, notamment des collègues, sont tenues à la discrétion.

HOOFDSTUK II

Medisch onderzoek en testen

ART. 2

Medische informatie betreffende de gezondheidstoestand van de werknemer, langs vraag of onderzoek, mag alleen worden betracht, wanneer deze informatie absoluut nodig is voor het behoorlijk vervullen van de arbeidsovereenkomst, dit betekent het uitvoeren van de overeengekomen prestatie, de rechten van derden, zo collega's of klanten, inbegrepen. Het is de geneesheer die, rekening houdende met de ter zake geldende wetgeving, oordeelt over wat noodzakelijk is, onder voorbehoud van het oordeel van de rechter.

ART. 3

Binnen dit kader is er geen eenzijdig informatie-recht. De (kandidaat-)werknemer dient voorafgaandelijk, dit is tenzij anders bepaald in het arbeidsreglement, ten minste vijf dagen op voorhand en schriftelijk, ingelicht te worden over welke informatie men zoekt en welke testen zullen worden afgenomen. Hij dient daarmee in te stemmen.

ART. 4

De geneesheer mag alleen het besluit van zijn onderzoek mededelen, met name geschikt, niet-geschikt, of geschikt voor andere functies. De geneesheer mag zijn medische motivering niet mededelen. De geneesheer oordeelt soeverein of hij de werknemer al dan niet van zijn bevindingen op de hoogte stelt.

ART. 5

De onderzoekende geneesheer mag, met instemming van de werknemer, medische informatie verzenden aan derden. Hij is dit echter zelfs bij uitdrukkelijke aanvraag van de werknemer niet verplicht en oordeelt daar soeverein over.

ART. 6

§ 1. Ieder, die uit hoofde van zijn beroep en in het kader van noodzakelijk vertrouwen, informatie verwerkt betreffende de gezondheidstoestand van een werknemer, is gehouden tot beroepsgeheim, overeenkomstig artikel 458 van het Strafwetboek.

§ 2. Personen, die kennis hebben van geheimen van anderen, zoals collega's, zijn gehouden tot discretie.

ART. 7

Des informations médicales sur l'état de santé du travailleur peuvent être recueillies en vue de la conclusion d'une assurance complémentaire, telle qu'une assurance de groupe.

CHAPITRE III

Collaboration au sein de l'entreprise — Sida

ART. 8

L'employeur est tenu, d'une part, d'organiser, en collaboration avec le médecin du travail, avec le service de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ainsi qu'avec le comité *ad hoc*, une vaste campagne d'information, à caractère permanent, concernant les modes de transmission du sida et les précautions à prendre à cet égard, notamment en cas d'accident, et, d'autre part, de prendre toutes mesures qui s'imposent en la matière.

ART. 9

En principe, les travailleurs séropositifs ne peuvent subir de préjudice en raison du sida. Ils ont droit aux promotions normales. En cas de maladie, l'exécution du contrat de travail est suspendue. Ils ne peuvent être licenciés pour cause de sida. En cas de licenciement par suite de cette maladie, l'employeur est redevable d'une indemnité forfaitaire, égale à la rémunération brute d'une année, sans préjudice d'autres indemnités légales ou conventionnelles éventuelles. Les collègues ne peuvent, en principe, refuser de collaborer avec un travailleur séropositif.

Des exceptions à ces règles ne sont permises que dans la mesure où l'exécution correcte du contrat de travail est compromise. C'est le médecin qui juge à cet égard de ce qui est convenable.

Le médecin peut faire savoir uniquement que le travailleur est inapte ou qu'il est seulement apte à d'autres tâches; il ne peut révéler ses raisons médicales.

ART. 7

Met het oog op het sluiten van een bijkomende verzekering, zoals een groepsverzekering, kan medische informatie betreffende de gezondheidstoestand van de werknemer worden ingewonnen.

HOOFDSTUK III

Samenwerking in de onderneming — AIDS

ART. 8

De werkgever dient, enerzijds, in samenwerking met de arbeidsgeneesheer, de dienst voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen en het desbetreffende comité, een aanhoudende en uitgebreide voorlichtingscampagne te voeren inzake overdraagbaarheid van AIDS en de in dit verband te nemen voorzorgsmaatregelen, onder meer bij ongevallen, en anderzijds alle maatregelen te nemen, die zich ter zake opdringen.

ART. 9

Seropositieve werknemers mogen in beginsel om reden van AIDS niet worden benadeeld. Zij hebben recht op normale bevorderingen. In geval van ziekte, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst. Zij mogen om reden van AIDS niet worden ontslagen. In geval van ontslag omwille van AIDS, is de werkgever een forfaitaire vergoeding verschuldigd, gelijk aan de brutobezoldiging van één jaar, onverminderd de andere mogelijke wettelijke of conventionele vergoedingen. Werknemers mogen in beginsel niet weigeren om samen te werken met een seropositieve werknemer.

Uitzonderingen op die regelen zijn alleen mogelijk, wanneer het behoorlijk vervullen van de arbeidsovereenkomst in het gedrang komt. Het is de geneesheer, die desbetreffend oordeelt wat passend is.

De geneesheer mag alleen mededelen of de werknemer niet-geschikt is of alleen geschikt voor andere functies; de medische motivering daarvoor mag niet worden bekendgemaakt.

J. VALKENIERS.
R. VAN HOOLAND.