

Kamer van Volksvertegenwoordigers

ZITTING 1976-1977.

25 FEBRUARI 1977.

WETSONTWERP tot bescherming van de arbeidsgeneesheren.

ONTWERP
OVERGEZONDEN DOOR DE SENAAT ⁽¹⁾.

Artikel 1.

Het ondernemingshoofd of de bestuursraad van de vereniging van werkgevers die het voornemen heeft een overeenkomst, krachtens welke een arbeidsgeneesheer zijn medewerking verleent aan een erkende arbeidsgeneeskundige dienst, te beëindigen, is verplicht schriftelijk mede te delen :

1° aan de betrokken geneesheer : de redenen van de beëindiging van de overeenkomst en het bewijs van die redenen ;

2° aan de leden van het Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der werkplaatsen, of aan de leden van het paritair interbedrijfscomité, naargelang het gaat om een bedrijfsgeneeskundige dienst of een interbedrijfsgeneeskundige dienst : het voornemen de overeenkomst met die geneesheer te verbreken.

Het eerste lid is niet van toepassing indien een arbeidsgeneesheer, verbonden door een arbeidsovereenkomst voor bedienden, ontslagen wordt zonder opzegging om dringende redenen.

Art. 2.

Ingeval de arbeidsgeneesheer hiermee niet instemt, wordt de kwestie door het ondernemingshoofd of de bestuursraad van de vereniging van werkgevers om advies aan het Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der werkplaatsen

⁽¹⁾ Zie :

Stukken van de Senaat :

509 (1974-1975) :

- N° 1 : Wetsvoorstel.
- N° 2 : Verslag.

Handelingen van de Senaat :

23 en 24 februari 1977.

Chambre des Représentants

SESSION 1976-1977.

25 FÉVRIER 1977.

PROJET DE LOI garantissant la protection des médecins du travail.

PROJET
TRANSMIS PAR LE SENAT ⁽¹⁾.

Article 1^{er}.

Le chef de l'entreprise ou le conseil d'administration de l'association des employeurs qui envisage de rompre le contrat en exécution duquel un médecin du travail apporte son concours au fonctionnement d'un service médical du travail agréé, est tenu de communiquer par écrit :

1° au médecin concerné : les motifs de rupture du contrat et la preuve de l'existence de ces motifs :

2° aux membres du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou aux membres du Comité paritaire interentreprises, selon qu'il s'agit d'un service médical d'entreprise ou d'un service médical interentreprises : l'intention de rupture du contrat avec le médecin.

L'alinéa 1^{er} ne s'applique pas en cas de renvoi sans préavis pour motifs graves d'un médecin du travail engagé dans les liens d'un contrat d'emploi.

Art. 2.

En cas de désaccord du médecin du travail, le chef d'entreprise ou le conseil d'administration de l'association des employeurs soumet la question à l'avis du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou du

⁽¹⁾ Voir :

Documents du Sénat :

509 (1974-1975) :

- N° 1 : Proposition de loi.
- N° 2 : Rapport.

Annales du Sénat :

23 et 24 février 1977.

of aan het paritair interbedrijfscomité voorgelegd, naargelang het gaat om een bedrijfsgeneeskundige dienst of een interbedrijfsgeneeskundige dienst. De arbeidsgeneesheer dient te zijn gehoord of opgeroepen.

Aan het Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der werkplaatsen of aan het paritair comité wordt kennis gegeven van de redenen der verbreking van de overeenkomst en van het bewijs van die redenen.

Art. 3.

Ieder geschil dat in de comités bedoeld in artikel 2, eerste lid, rijst omtrent het voornemen de overeenkomst te beëindigen, wordt door het ondernemingshoofd of door de bestuursraad, binnen een termijn van veertien werkdagen, ingaande de dag van de vergadering waarop het geschil is ontstaan, aan de erkenningscommissie van de arbeidsgeneeskundige diensten voorgelegd.

Elke belanghebbende partij kan eveneens de zaak bij die commissie aanhangig maken ingeval zij niet instemt met het advies van de in artikel 2, eerste lid, bedoelde comités. Het beroep wordt ingediend binnen veertien werkdagen te rekenen vanaf de kennisgeving van het advies.

De commissie poot de standpunten te verzoenen.

Indien de partijen niet tot verzoening komen, doet de commissie, of het comité van geneesheren, ingesteld binnen de commissie, in de kortst mogelijke tijd uitspraak over de vraag of er in het voorgelegde geval al dan niet bewijzen voorhanden zijn dat afbreuk is gedaan aan de technische en morele onafhankelijkheid van de arbeidsgeneesheer of dat de bekwaamheid van de betrokken geneesheer in het gedrang is.

De commissie of het comité doet uitspraak bij meerderheid van stemmen van de aanwezige leden en deelt zijn advies mede aan elk der betrokken partijen.

Art. 4.

Indien de erkenningscommissie van de arbeidsgeneeskundige diensten zich niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken binnen een termijn van twee maanden, kan elk der belanghebbende partijen bij de bevoegde arbeidsrechtbank of rechtbank van eerste aanleg een eis indienen om te doen vaststellen of er in het voorgelegde geval al dan niet bewijzen voorhanden zijn dat afbreuk is gedaan aan de technische en morele onafhankelijkheid van de arbeidsgeneesheer of dat de bekwaamheid van betrokken geneesheer in het gedrang is.

Art. 5.

Het ondernemingshoofd of de bestuursraad van de vereniging van werkgevers mag de overeenkomst van een arbeidsgeneesheer niet beëindigen wanneer de erkenningscommissie voor de arbeidsgeneeskundige diensten of de bevoegde rechtbank erkend heeft dat de aangevoerde redenen afbreuk doen aan de technische en morele onafhankelijkheid van die geneesheer.

Herzelfde verbod is van toepassing wanneer het comité van geneesheren ingesteld binnen de erkenningscommissie of de bevoegde rechtbank erkend heeft dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn.

Art. 6.

Onverminderd het recht op een hogere vergoeding of schadeloosstelling krachtens de overeenkomst of het gebruik en op elke andere vergoeding van materiële of morele schade,

comité paritaire interentreprises, selon qu'il s'agit d'un service médical d'entreprise ou d'un service médical interentreprises. Le médecin du travail doit avoir été entendu ou appelé.

Le Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou le comité paritaire sont informés des motifs de la rupture du contrat et de la preuve de l'existence de ces motifs.

Art. 3.

Tout différend qui surgit au sein des comités visés à l'article 2, alinéa premier, à propos de l'intention de rompre le contrat, est soumis par le chef d'entreprise ou par le conseil d'administration à la commission d'agrégation des services médicaux du travail dans un délai de quatorze jours ouvrables à compter du jour de la réunion où ce différend est né.

Chaque partie intéressée peut également saisir ladite commission en cas de désaccord sur l'avis rendu par les comités visés à l'article 2, alinéa premier. Le recours est introduit dans un délai de quatorze jours ouvrables à compter de la notification de l'avis.

La commission tente de concilier les points de vue.

En cas de non-conciliation, la commission ou le comité des médecins constitué au sein de cette commission se prononce, dans le plus bref délai, au sujet de l'existence ou de l'absence dans le cas soumis, de raisons qui démontreraient qu'il y a eu atteinte à l'indépendance technique et morale du médecin du travail ou qui mettraient en cause la compétence de ce médecin.

La commission ou le comité se prononce à la majorité de ses membres présents et communique son avis à chacune des parties intéressées.

Art. 4.

Si la commission d'agrégation des services médicaux du travail ne s'est pas prononcée ou n'a pas pu se prononcer dans le délai de deux mois, chacune des parties intéressées peut introduire auprès du tribunal du travail ou du tribunal de première instance compétent une demande tendant à faire constater l'existence ou l'absence, dans le cas soumis, de raisons qui démontreraient qu'il y a eu atteinte à l'indépendance technique et morale du médecin du travail, ou qui mettraient en cause la compétence de ce médecin.

Art. 5.

Le chef d'entreprise ou le conseil d'administration de l'association des employeurs ne peut rompre le contrat d'un médecin du travail lorsque la commission d'agrégation des services médicaux du travail ou le tribunal compétent a reconnu que les motifs invoqués portent atteinte à l'indépendance technique et morale de ce médecin.

La même interdiction s'applique lorsque le comité des médecins constitué au sein de la commission d'agrégation ou le tribunal compétent a reconnu que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis.

Art. 6.

Le chef d'entreprise ou l'association des employeurs qui ne respecte pas les dispositions de l'article 5 est tenu de payer au médecin victime de la rupture du contrat, sans préjudice

is het ondernemingshoofd of de vereniging van werkgevers die de bepalingen van artikel 5 niet naleeft, aan de geneesheer wiens overeenkomst wordt beëindigd, een vergoeding verschuldigd ten bedrage van het normale loon of het normale honorarium over een tijdvak van :

— 2 jaar, wanneer hij minder dan 10 jaar dienst heeft ;

— 3 jaar, wanneer hij 10 tot minder dan 20 jaar dienst heeft ;

— 4 jaar, wanneer hij 20 of meer jaar dienst heeft in de geneeskundige dienst.

Die dienstjaren worden berekend over het aantal kalenderjaren die de arbeidsgeneesheer aan een geneeskundige dienst verbonden is geweest.

Dit artikel is niet meer van toepassing wanneer de arbeidsgeneesheer de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, tenzij het in de arbeidsgeneeskundige dienst een vaste gewoonte is het kaderpersoneel na die leeftijd in dienst te houden.

Art. 7.

De vergoeding bedoeld in artikel 6 is eveneens verschuldigd wanneer het ontslag zonder opzegging van een arbeidsgeneesheer bij het gerecht aanhangig is gemaakt en wanneer de arbeidsrechtbank na de aangevoerde dringende redenen niet te hebben aanvaard, erkend heeft dat deze redenen afbreuk doen aan de technische of morele onafhankelijkheid of de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn.

Art. 8.

Na advies van de Hoge Raad voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der Werkplaatsen kan de Koning bepalen op welke wijze de afgevaardigden van de werknemers in het Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der werkplaatsen of, bij onstentenis van zodanig comité, de leden van de vakbondsafvaardiging van het personeel, een arbeidsgeneesheer kunnen doen vervangen, wanneer vaststaat dat hij niet al zijn opdrachten volbrengt of niet langer het vertrouwen geniet van de afgevaardigden van de werknemers in het Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der werkplaatsen.

Brussel, 24 februari 1977.

De Voorzitter van de Senaat,

P. HARMEL.

De Secretarissen, | Les Secrétaires,

A. BOGAERTS.

J. DE SERANNO.

du droit à des indemnités ou dommages-intérêts plus élevés résultant du contrat ou des usages ou à tous autres dommages-intérêts pour préjudice matériel ou moral, une indemnité égale à la rémunération ou aux honoraires en cours correspondant à une période de :

— 2 ans lorsqu'il compte moins de 10 années de prestations ;

— 3 ans lorsqu'il compte 10 à moins de 20 années de prestations ;

— 4 ans lorsqu'il compte 20 années de prestations ou plus dans le service médical.

Ces années de prestations se calculent en fonction du nombre d'années civiles pendant lesquelles le médecin du travail a été attaché à un service médical.

Le bénéfice des dispositions du présent article n'est plus accordé lorsque le médecin du travail atteint l'âge de la retraite, sauf s'il est de pratique constante dans le service médical du travail de maintenir en service, après cet âge, le personnel de cadre de ce service.

Art. 7.

L'indemnité prévue à l'article 6 est également due en cas de recours judiciaire contre le renvoi sans préavis d'un médecin du travail, lorsque le tribunal du travail, après avoir refusé d'admettre la gravité des motifs invoqués a reconnu que ceux-ci portent atteinte à l'indépendance technique et morale du médecin du travail ou que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis.

Art. 8.

Après avis du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, le Roi peut fixer les modalités selon lesquelles les délégués des travailleurs au Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ou à défaut de ce comité, les membres de la délégation syndicale du personnel obtiennent le remplacement d'un médecin du travail, quand il est établi que ce dernier ne remplit pas toutes les missions qui lui sont imparties ou qu'il n'a plus la confiance des représentants des travailleurs du Comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Bruxelles, le 24 février 1977.

Le Président du Sénat,