

BELGISCHE SENAAT**ZITTING 1976-1977**

10 FEBRUARI 1977

Voorstel van wet tot bescherming van de arbeidsgeneesheren**VERSLAG**

NAMENS DE COMMISSIE VOOR DE
TEWERKSTELLING, DE ARBEID EN DE
SOCIALE VOORZORG UITGEBRACHT
DOOR DE HEER **BURY**

Uw Commissie heeft het voorstel van wet behandeld tijdens haar vergaderingen van 22 april 1976, 4 november 1976 en 27 januari 1977.

Op de eerste vergadering heeft de indiener zijn voorstel in het kort toegelicht.

Het was hem bekend dat de Minister de Hoge Raad voor de Volksgezondheid opdracht had gegeven het voorstel te onderzoeken. Deze Raad heeft het voorgelegd aan een werkgroep. Het advies schijnt nu klaar te zijn.

De Minister is nog niet in het bezit van het definitieve advies van de Hoge Raad. Hij stelt voor de bespreking uit te stellen en belooft dat hij bij de Hoge Raad op een spoedig definitief advies zal aandringen. Men vergete voorts niet dat het probleem nog ingewikkelder is doordat er twee soorten arbeidsgeneesheren bestaan, nl. degenen die hun beroep uitoefenen krachtens een arbeidsovereenkomst voor bedienden en degenen die hun beroep uitoefenen krachtens een aannemingscontract.

Aan de werkzaamheden van de Commissie hebben deelgenomen :

Vaste leden : de heren De Rore, voorzitter; Bergers, Bossicart, Claeys, Conrotte, Cuvelier, E., De Clercq, Mevr. Goor-Eyben, Lassance-Hermant, de heer Meunier, Mevr. Nauwelaerts-Thues, de heer Spitaels, Mevr. Staels-Dompas, de heren Vandenabeele, Van den Eynden, Vangeel, Van In, Vannieuwenhuyze, Wathelet en Bury, verslaggever.

Plaatsvervangers : de heren Tilquin en Van Rompaey.

R. A 10057

Zie :

Gedr. St. van de Senaat :

509 (1974-1975) N° 1 : Voorstel van wet.

SENAT DE BELGIQUE**SESSION DE 1976-1977**

10 FEVRIER 1977

Proposition de loi garantissant la protection des médecins du travail**RAPPORT**

FAIT AU NOM DE LA COMMISSION
DE L'EMPLOI, DU TRAVAIL ET DE LA
PREVOYANCE SOCIALE
PAR M. **BURY**

Votre Commission a examiné la proposition de loi au cours de ses réunions du 22 avril et du 4 novembre 1976, et du 27 janvier 1977.

Au cours de la première réunion, l'auteur de la proposition a commenté brièvement sa proposition.

Il a déclaré qu'il savait que le Ministre avait chargé le Conseil supérieur d'hygiène d'examiner la proposition. Celui-ci a transmis la proposition à un groupe de travail. Il semblerait que cet avis soit disponible.

Le Ministre n'est pas encore en possession de l'avis définitif du Conseil. Il propose de remettre la discussion à plus tard tout en promettant qu'il insistera auprès du Conseil pour qu'un avis définitif soit rendu dans les délais les plus brefs. Il ne faut pas oublier non plus que le problème est rendu plus difficile par le fait qu'il existe deux sortes de médecins du travail, à savoir ceux qui exercent leur profession en vertu d'un contrat d'emploi et ceux qui l'exercent en vertu d'un contrat d'entreprise.

Ont participé aux travaux de la Commission :

Membres effectifs : MM. De Rore, président; Bergers, Bossicart, Claeys, Conrotte, Cuvelier, E., De Clercq, Mmes Goor-Eyben, Lassance-Hermant, M. Meunier, Mme Nauwelaerts-Thues, M. Spitaels, Mme Staels-Dompas, MM. Vandenabeele, Van den Eynden, Vangeel, Van In, Vannieuwenhuyze, Wathelet et Bury, rapporteur.

Membres suppléants : MM. Tilquin et Van Rompaey.

R. A 10057

Voir :

Document du Sénat :

509 (1974-1975) N° 1 : Proposition de loi.

De indiener van het voorstel geeft geredelijk toe dat zijn voorstel kan worden geamendeerd aangezien de kwestie zeer delikaat is. Het vraagstuk van het ontslag is evenwel even prangend voor alle arbeidsgeneesheren.

Hij vindt het ontmoedigend dat de Hoge Raad voor de Volksgezondheid meer dan een jaar na de indiening van het voorstel, er niet toe gekomen is een advies uit te brengen.

Op de tweede vergadering heeft de Minister de amendementen van de Regering toegelicht, welke zijn ingediend om het voorstel doeltreffender te maken.

Artikel 114 van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming bepaalt :

« De arbeidsgeneesheren vervullen hun opdracht in een volledige technische en morele onafhankelijkheid ten opzichte van de werkgever of van de werknemers. De geschillen die in verband met dat onafhankelijkheidsprincipe kunnen rijzen tussen de betrokken partijen, worden op verzoek van een dezer, onderzocht door de erkenningscommissie waarvan sprake in artikel 106.

Wanneer die geschillen geen verband houden met bovenbedoeld principe van onafhankelijkheid maar de bevoegdheid van de arbeidsgeneesheren betreffen, laat genoemde commissie de beslissing over aan uitsluitend de dokters-ambtenaren en dokters die er deel van uitmaken en die, met dat doel, een comité zullen vormen.

Die commissie of dat comité, al naargelang van het geval, doet uitspraak over die geschillen bij meerderheid van stemmen van de aanwezige leden. Hun adviezen worden door de commissie medegedeeld aan elk der betrokken partijen welke verplicht zijn ze na te komen. »

Het is een feit dat de technische en morele onafhankelijkheid, bedoeld in dit artikel, alleen werkelijk kan bestaan voor zover de arbeidsgeneesheren beschermd zijn tegen de bedreiging met ontslag door hun werkgever.

Aangezien een dergelijke bescherming thans niet bestaat, moet de Belgische wetgeving in die zin worden aangevuld.

Anderzijds is het nodig dat de afgevaardigden van de werknemers de vervanging kunnen verkrijgen van een arbeidsgeneesheer die niet alle opdrachten vervult welke hem door het reglement zijn opgelegd.

Het voorstel van wet heeft ten doel enerzijds de technische en morele onafhankelijkheid van de arbeidsgeneesheer te vrijwaren en anderzijds, de vervanging van een arbeidsgeneesheer op verzoek van de werknemers, mogelijk te maken indien bewezen is dat deze niet alle hem opgelegde opdrachten vervult.

Het voorstel streeft dus een zeer deugdelijk doel na, maar, zoals het thans luidt, verleent het aan de arbeidsgeneesheer geen werkelijke bescherming. Want de procedure waarin het voorziet, komt slechts op gang nadat de beslissing tot ontslag reeds genomen is. Het is duidelijk dat met het oog op een werkelijke bescherming een verzoeningsprocedure vereist is alvorens besloten wordt de overeenkomst te beëindigen.

L'auteur de la proposition ne doute pas que celle-ci soit amendable car en effet la matière est très délicate. Néanmoins, le problème du licenciement se pose dans les mêmes termes pour tous les médecins du travail.

Il se déclare découragé par le fait que plus d'un an après le dépôt de sa proposition, le Conseil supérieur d'Hygiène ne soit pas encore parvenu à émettre un avis.

Au cours de la deuxième réunion, le Ministre a fait un exposé relatif aux amendements qui sont proposés par le Gouvernement et qui visent à atteindre plus efficacement encore le but poursuivi par l'auteur de la proposition.

L'article 114 du Règlement général pour la protection du travail stipule :

« Les médecins du travail rempliront leur mission en toute indépendance technique et morale vis-à-vis de l'employeur ou des travailleurs. Les différends, mettant en cause ce principe d'indépendance, qui pourront surgir entre les parties intéressées, seront examinés à la demande de l'une ou l'autre de ces dernières par la commission d'agrégation dont question à l'article 106.

Lorsque ces différends porteront, non pas sur le principe d'indépendance précité, mais sur la compétence du médecin du travail, ladite commission les fera trancher par les seuls médecins fonctionnaires et médecins qui la composent et qui, à cette fin se constitueront en comité.

Cette commission ou ce comité, selon le cas, se prononcera au sujet de ces différends à la majorité de ses membres présents. Leurs avis seront communiqués par la commission à chacune des parties intéressées qui devront s'y conformer. »

Il est exact que l'indépendance technique et morale exigée par cet article ne peuvent réellement exister que pour autant que les médecins du travail soient protégés contre une menace de licenciement émanant de leur employeur.

Comme une telle protection n'existe pas à ce jour il convient sans aucun doute de compléter notre législation belge dans ce sens.

D'autre part faut-il aussi que les délégués des travailleurs puissent obtenir le remplacement d'un médecin du travail qui ne remplit pas toutes les missions qui lui sont imparties par le règlement.

La proposition de loi a pour but de sauvegarder l'indépendance technique et morale des médecins du travail d'une part et de rendre possible à la demande des travailleurs, le remplacement d'un médecin du travail au cas où il est établi que celui-ci ne remplit pas toutes les missions qui lui sont imparties.

Le but recherché dans cette proposition de loi est dès lors très valable. Toutefois, les dispositions telles qu'elles sont stipulées dans la proposition de loi ne donnent pas une protection réelle au médecin du travail. En effet, l'ensemble de la procédure y prévue n'intervient qu'alors que la décision de licenciement est déjà prise. Il tombe sous le sens qu'une protection réelle postule une procédure de conciliation préalable à la décision de mettre fin au contrat.

Ten einde het nagestreefde doel, namelijk de bescherming van de arbeidsgeneesheren, beter te bereiken moet het voorstel derhalve grondig worden gewijzigd.

De Minister voegt hier onmiddellijk aan toe dat het voorstel beslist niet alle problemen zal oplossen en de arbeidsgeneeskundige diensten doeltreffend zal doen werken. Er zullen nog andere problemen op dit gebied moeten worden geregeld, zo bijvoorbeeld de invoering van reglementaire tarieven voor de prestaties van de arbeidsgeneeskundige diensten, die absoluut noodzakelijk zijn om oneerlijke mededinging tussen verschillende arbeidsgeneeskundige diensten te verhinderen.

Onderzoek van de voorgestelde wijzigingen

Artikel 1

Dit artikel legt de verplichting op om aan de betrokken arbeidsgeneesheer kennis te geven van de redenen van het voornemen — en dus niet van de beslissing zoals bepaald is in het voorstel — om de overeenkomst te beëindigen. Deze overeenkomst kan een arbeidsovereenkomst voor bedienden zijn of een andere overeenkomst, waardoor een arbeidsgeneesheer zijn medewerking verleent aan een geneeskundige dienst, bijvoorbeeld een aannemingsovereenkomst.

Daar er geen enkele reden is om voor de arbeidsgeneesheren niet de normale voorwaarden inzake beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bedienden te doen gelden, voorziet het tweede lid in de mogelijkheid hem onmiddellijk te ontslaan om dringende redenen (welke dringende redenen eventueel aan de beoordeling van de arbeidsrechtbank worden overgelaten).

Artikel 2

Dit artikel bepaalt dat, bij gebreke van instemming van de arbeidsgeneesheer, het voornemen tot ontslagverlening moet worden voorgelegd aan het Comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen of aan het paritair interbedrijfscomité, al naar het gaat om een bedrijfsgeneeskundige dienst dan wel om een interbedrijfsgeneeskundige dienst.

Het tweede en het derde lid zijn opgesteld naar analogie van artikel 114 van het algemeen reglement. Het spreekt vanzelf dat het probleem van de bekwaamheid slechts door geneesheren kan worden behandeld.

Artikel 3

Dit artikel voorziet in een verzoeningsprocedure binnen de erkenningscommissie van de arbeidsgeneeskundige diensten, in geval van meningsverschil over het advies dat overeenkomstig artikel 2 is uitgebracht door de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen of door de paritaire interbedrijfscomités.

Ingeval er geen verzoening tot stand komt moet de erkenningscommissie of, in voorkomend geval, het comité van ge-

Afin de mieux atteindre le but recherché dans la proposition de loi garantissant la protection des médecins du travail il s'indique dès lors d'amender sérieusement celle-ci.

Le Ministre s'empresse de dire enfin que cette proposition de loi ne résoudra certainement pas tous les problèmes réalisant le fonctionnement efficace des services médicaux du travail. Il est certain que d'autres problèmes devront encore être réglés dans ce domaine, pensons par exemple à l'instauration d'une tarification réglementaire des prestations des services médicaux du travail, indispensable pour exclure toute concurrence déloyale entre différents services médicaux du travail.

Examen des modifications proposées par le Gouvernement

Article 1^{er}

Cet article impose l'obligation de communiquer au médecin du travail concerné les motifs de l'intention — et donc non de la décision comme c'est le cas dans la proposition de loi — de rupture du contrat. Ce contrat peut être un contrat d'emploi ou un autre contrat par lequel un médecin du travail apporte son concours au fonctionnement d'un service médical, par exemple un contrat d'entreprise.

Comme il n'y a aucune raison de soustraire les médecins du travail aux conditions normales de rupture d'un contrat d'emploi, le second alinéa laisse la possibilité de licenciement immédiat pour motifs graves (motifs graves, qui sont le cas échéant, laissés à l'appréciation du tribunal du travail).

Article 2

Cet article prévoit qu'en cas de désaccord du médecin du travail la question de l'intention de licenciement doit être soumise à l'avis du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou du comité paritaire interentreprises selon qu'il s'agit d'un service médical d'entreprise ou d'un service médical interentreprise.

Les deuxième et troisième alinéas ont été rédigés par analogie au texte de l'article 114 du règlement général. Il va de soi que le problème de compétence ne peut être traité que par des médecins.

Article 3

Cet article impose une conciliation au sein de la commission d'agrégation des services médicaux du travail en cas de désaccord sur l'avis rendu conformément à l'article 2 par les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail ou les comités paritaires interentreprises.

En cas de non-conciliation la commission d'agrégation ou — le cas échéant — le comité des médecins constitué au sein

neesheren uit de commissie, zich uitspreken over de vraag of er al dan niet bewijzen voorhanden zijn dat afbreuk is gedaan aan de technische en morele onafhankelijkheid van de betrokken arbeidsgeneesheer.

Artikel 4

Men dient rekening te houden met de mogelijkheid dat de erkenningscommissie of het comité van geneesheren zich over deze aangelegenheid niet uitspreekt of niet kan uitspreken binnen de vastgestelde termijn (2 maanden).

Aangezien de arbeidsgeneesheer bovendien een zeer belangrijke rol te vervullen heeft in het raam van de volksgezondheid en de arbeidsgeneeskunde, is het wenselijk om binnen de kortst mogelijke tijd een oplossing te vinden voor de eventuele beëindiging van de overeenkomst van de arbeidsgeneesheer.

Daarom bepaalt artikel 4 dat indien de erkenningscommissie van de arbeidsgeneeskundige diensten zich niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken binnen een termijn van twee maanden, ieder der betrokken partijen bij de bevoegde arbeidsrechtbank of rechtbank van eerste aanleg een eis kan 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 die geneesheer in het gedrang is.

Artikel 5

Dit artikel bepaalt dat het verboden is de overeenkomst van de arbeidsgeneesheer te beëindigen wanneer bewezen is dat de aangevoerde redenen afbreuk doen aan de technische en morele onafhankelijkheid van die arbeidsgeneesheer of wanneer de onbekwaamheid niet bewezen is.

Dit artikel is zeer belangrijk omdat hierdoor een arbeidsgeneesheer niet kan worden ontslagen dan nadat de vastgestelde procedure geheel is afgerond.

Artikel 6

Het niet-nakomen van verbintenissen betreffende de wijze waarop overeenkomsten van burgerrechtelijke aard worden beëindigd, is in ons recht niet strafbaar. In de wet behoort dan ook te worden bepaald dat de werkgever die de bepalingen van artikel 5 niet naleeft, verplicht is de ontslagen arbeidsgeneesheer schadeloos te stellen.

Artikel 6 stelt die schadevergoeding verplicht.

Artikel 7

Dit artikel bepaalt logischerwijze dat dezelfde vergoedingen als bedoeld in artikel 6 ook verschuldigd zijn wanneer de arbeidsrechtbank de aangevoerde dringende redenen niet aanvaardt en erkent dat deze redenen afbreuk doen aan de technische of morele onafhankelijkheid of de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn.

de cette commission se prononce sur l'existence ou l'absence d'atteinte à l'indépendance technique et morale du médecin du travail concerné.

Article 4

Il y a lieu de tenir compte de la possibilité que la commission d'agrégation ou le comité des médecins ne se prononce pas ou ne puisse se prononcer sur la question dans le délai prévu (2 mois).

D'autre part le rôle du médecin du travail étant très important dans le cadre de l'hygiène et de la médecine du travail, il est souhaitable que la question de la résiliation éventuelle du contrat d'emploi du médecin du travail concerné soit résolu dans les plus brefs délais.

C'est ainsi que l'article 4 prévoit dans le cas où la commission d'agrégation des services médicaux du travail ne s'est pas prononcée ou n'a pu se prononcer dans le délai de deux mois, que 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.

Article 5

Cet article impose l'interdiction nette de rompre le contrat d'un médecin du travail lorsqu'il est établi que les motifs invoqués portent atteinte à l'indépendance technique et morale de ce médecin du travail ou lorsque les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis.

Cet article est très important puisque par celui-ci le licenciement d'un médecin du travail ne pourra avoir lieu qu'après que la procédure prévue ait été épuisée.

Article 6

Comme la violation d'obligation concernant les modalités de rupture de conventions de nature civile n'est pas sanctionnée pénalement dans notre Droit, il s'indique de prévoir dans la loi, l'obligation pour l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 5 d'indemniser le médecin du travail licencié.

L'article 6 impose de telles indemnités.

Article 7

Cet article stipule logiquement que les mêmes indemnités que celles visées à l'article 6 sont également dues 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.

Artikel 8

De taak van de arbeidsgeneesheer is ongetwijfeld van het allergrootste belang voor de bescherming van de gezondheid van de werknemers. Het is dan ook wenselijk dat de procedure waarin dit voorstel van wet voorziet niet alleen kan worden ingesteld door de werkgever maar ook door de vertegenwoordigers van werknemers.

Misschien zullen sommige arbeidsgeneesheren die mogelijkheid zien als een bijkomende druk die op hen wordt uitgeoefend door de werknemers, wegens het technisch karakter van hun beroep en het feit dat bepaalde beslissingen van de arbeidsgeneesheer en zijn bemoeiing met de arbeidsverhoudingen aanleiding kunnen geven tot conflicten.

De Minister meent dat die vrees voor grotere druk van de kant van de werknemers geenszins gegrond is aangezien de voorgeschreven procedure een waarborg biedt voor een objectieve verzoening. De eindbeslissing wordt trouwens genomen buiten aanwezigheid van de werknemers en door zuiver technische of juridische instanties.

**

Het voorstel houdende bescherming van de arbeidsgeneesheren zou betrekking hebben op ruim 800 arbeidsgeneesheren. Gezien de omvang van de taken die aan die arbeidsgeneesheren zijn opgedragen, welke taken nog zijn aangevuld in het koninklijk besluit van 3 oktober 1973 betreffende de bestrijdingsmaatregelen van de arbeidshinder, waarbij onder meer artikel 147^{nonies}, van het Algemeen Reglement voor de arbeidsbescherming wordt gewijzigd, meen ik dat het onontbeerlijk is de bescherming van de arbeidsgeneesheren wettelijk te waarborgen. Hierbij wordt niet alleen gedacht aan de bescherming van de 800 arbeidsgeneesheren, maar ook en vooral aan een betere bescherming van de gezondheid van alle werknemers.

De indiener van het voorstel geeft toe dat de amendementen zijn tekst aanmerkelijk verbeteren. Hij dient niettemin een aantal subamendementen in welke hij de Regering verzoekt te onderzoeken.

**

ALGEMENE BESPREKING

Een lid vraagt de Minister naar statistieken betreffende het aantal arbeidsgeneesheren die werkzaam zijn krachtens arbeidsovereenkomst en de categorieën van geneesheren die hierbij betrokken zijn.

De Minister antwoordt dat het zeer moeilijk is hieromtrent precieze cijfers te verstrekken. Hij schat het aantal arbeidsgeneesheren — in dienst bij een of meer bedrijven of werkzaam via een interbedrijfsgeneeskundige dienst — op ongeveer 800. Een 200-tal van die artsen werken krachtens arbeidsovereenkomst; de andere hebben een aannemingscontract.

Hetzelfde lid is van mening dat de geneesheren, voor wie de arbeidsgeneeskunde de enige bron van inkomsten is, beter mochten worden beschermd.

Article 8

Le rôle du médecin du travail est incontestablement primordial pour la protection de la santé des travailleurs. Il est dès lors tout à fait opportun que la procédure instaurée par la présente proposition de loi puisse non seulement être entamée par l'employeur mais aussi par les délégués des travailleurs.

Il est possible que certains médecins du travail aient considéré cette possibilité comme une pression supplémentaire sur eux émanant des travailleurs en raison du caractère technique de leur profession, de la nature conflictuelle de certaines décisions du médecin du travail et de son intervention dans les relations du travail.

Le Ministre estime que ces craintes de pression supplémentaire ne sont nullement justifiées puisque la procédure prévue est une garantie pour une conciliation objective. La décision finale est d'ailleurs prise hors présence des travailleurs par des instances purement techniques ou juridiques.

**

La proposition de loi garantissant la protection des médecins du travail porterait sur un peu plus de 800 médecins du travail. Vu l'ampleur des missions attribuées à ces médecins du travail, des missions qui ont encore été précisées par l'arrêté royal du 3 octobre 1973 concernant les mesures de lutte contre les nuisances du travail, modifiant entre autres l'article 147^{nonies} du règlement général pour la protection du travail, le Ministre estime qu'il est indispensable de garantir sur base légale la protection des médecins du travail. Ceci non seulement pour protéger les 800 médecins du travail mais aussi et surtout pour mieux protéger la santé de tous les travailleurs.

L'auteur de la proposition admet que les amendements améliorent sensiblement son texte. Il dépose néanmoins un certain nombre de sous-amendements qu'il propose au Gouvernement d'examiner.

**

DISCUSSION GENERALE

Un membre interroge le Ministre sur la statistique relative au nombre de médecins du travail liés par un contrat de service, et aux catégories de médecins dont il s'agit.

Le Ministre répond qu'il lui est très difficile de fournir des chiffres précis à cet égard. Il estime que le nombre de médecins du travail — occupés par une ou plusieurs entreprises, ou par le truchement d'un service médical interentreprises — est d'environ 800 unités. Quelque 200 de ces médecins sont « contractuels », les autres tombant sous le régime du contrat d'entreprise.

Le même commissaire ajoute qu'à son estime, la protection doit être mieux assurée en faveur des médecins pour qui la médecine du travail est la seule source de revenus.

Een lid vraagt hoeveel werknemers bij een bedrijf werkzaam moeten zijn opdat er een arbeidsgeneesheer zou moeten zijn.

De Minister antwoordt dat ieder bedrijf een arbeidsgeneesheer moet kiezen of aansluiten bij een interbedrijfsgeneeskundige dienst. Er bestaat een bedrijfsgeneeskundige dienst in bedrijven met een comité voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing der werkplaatsen. De arbeidsgeneesheren worden erkend door een commissie ad hoc en er bestaat een lijst van erkende arbeidsgeneesheren.

Bespreking van de artikelen

Bij het onderzoek van de artikelen bleek dat de bespreking bemoeilijkt werd doordat er amendementen waren van de Regering, subamendementen van de initiatiefnemer en subamendementen van de Regering. Om die reden heeft de Regering, in overleg met de indiener van het voorstel aan de Commissie de volgende nieuwe tekst (zie blz. 8) voorgelegd.

De Minister heeft hieromtrent de volgende verklaring afgelegd :

Dit voorstel van wet is zeer belangrijk omdat het bepaalt dat het ontslag van een arbeidsgeneesheer slechts kan plaatsgrijpen nadat een speciale rechtspleging gevolgd werd. Laat mij toe de opeenvolgende fasen in deze procedure van ontslag toe te lichten.

Eerste fase

Alvorens het kontrakt, krachtens hetwelk een arbeidsgeneesheer zijn medewerking verleent aan een erkende arbeidsgeneeskundige dienst (bedrijfsgeneeskundige of interbedrijfs-geneeskundige dienst) te mogen verbreken moet het ondernemingshoofd of de beheerraad van de vereniging van werkgevers aan de betrokken arbeidsgeneesheer de redenen van het verbreken van het kontrakt mededelen en het bewijs van het bestaan van die redenen leveren. Terzelfder tijd brengt hij het veiligheidscomité of het paritair interbedrijfscomité op de hoogte van de bedoeling de overeenkomst te verbreken (art. 1).

Tweede fase

Ingeval de arbeidsgeneesheer niet akkoord gaat wordt het voorstel van ontslag ter fine van advies medegedeeld aan het veiligheidscomité of aan het paritair interbedrijfscomité, naargelang het gaat om een bedrijfsgeneeskundige of een interbedrijfsgeneeskundige dienst (art. 2, eerste lid).

Indien het geschil de technische en de morele onafhankelijkheid van de arbeidsgeneesheer in het gedrang brengt, moeten die comités zich onbevoegd verklaren en zijn zij verplicht het dossier voor te leggen aan de erkenningscommissie voor de arbeidsgeneeskundige diensten. Indien het geschil betrekking heeft op de bevoegdheid van de arbeidsgeneesheer laat bedoelde commissie de zaak beslechten door de geneesheren ambtenaren en de geneesheren van die commissie die, te dien einde, een eigen comité vormen (art. 2, tweede lid).

Un membre demande quel est le nombre d'ouvriers qu'une entreprise doit occuper pour qu'un médecin du travail y soit obligatoire.

Le Ministre répond que chaque entreprise doit choisir un médecin du travail ou s'affilier à un service médical inter-entreprises. Il y a un service médical d'entreprise là où existe un comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Le Ministre précise que les médecins du travail sont agréés par une commission ad hoc et qu'il existe une liste des médecins du travail agréés.

Discussion des articles

Lors de l'examen des articles il s'est avéré que la discussion était rendue difficile par l'existence d'amendements du Gouvernement, de sous-amendements de l'auteur de la proposition et de sous-amendements du Gouvernement. C'est la raison pour laquelle le Gouvernement, en accord avec l'auteur de la proposition, a soumis le nouveau texte suivant (voir p. 8) aux délibérations de la Commission.

A ce propos le Ministre a fait la déclaration suivante :

Cette proposition de loi est très importante puisqu'elle dispose que le licenciement d'un médecin du travail ne pourra avoir lieu qu'après qu'une procédure spéciale ait été respectée. Permettez-moi de vous rappeler les phases successives de cette procédure de licenciement.

Première phase

Avant de pouvoir rompre le contrat en exécution duquel le médecin du travail apporte son concours au fonctionnement d'un service médical du travail agréé (service médical d'entreprise ou interentreprises) le chef d'entreprise ou le conseil d'administration de l'association des employeurs doit communiquer au médecin du travail concerné les motifs de la rupture du contrat et la preuve de l'existence de ces motifs. En même temps, il informe le comité de sécurité et d'hygiène ou le comité paritaire interentreprises de l'intention de rupture du contrat (art. 1^{er}).

Deuxième phase

En cas de désaccord du médecin du travail, la proposition de licenciement est soumise à l'avis du comité de sécurité et d'hygiène ou du comité paritaire interentreprises, selon qu'il s'agit d'un service médical d'entreprise ou d'un service médical interentreprises (art. 2, alinéa 1^{er}).

Si le différend met en cause l'indépendance technique et morale du médecin du travail, ces comités doivent se déclarer incompétents et sont tenus de transmettre le dossier à la commission d'agrégation des services médicaux du travail. Lorsque le différend porte sur la compétence du médecin du travail, ladite commission le fait trancher par les seuls médecins fonctionnaires et médecins qui la composent et qui, à cette fin, se constituent en comité (art. 2, alinéa 2).

De commissie of het comité spreekt zich uit bij meerderheid van de leden en deelt zijn of haar advies mee aan elk van de betrokken partijen, d.w.z. aan :

- het ondernemingshoofd of de beheerraad van de vereniging van werkgevers;
- de geneesheer;
- het veiligheidscomité of het paritair interbedrijfscomité (art. 2, derde lid).

Derde fase

In geval van onenigheid in het veiligheidscomité of in het paritair interbedrijfscomité (art. 3, eerste lid) of in geval van onenigheid over het advies verstrekt door deze comités (art. 3, tweede lid), wordt het geschil voorgelegd aan de erkenningscommissie van de arbeidsgeneeskundige diensten.

Deze commissie poogt de standpunten te verzoenen.

Slaagt zij daarin niet dan geeft de erkenningscommissie of het comité van de geneesheren, dat in zijn schoot werd opgericht, zijn/haar advies, dat wordt medegedeeld aan :

- het ondernemingshoofd of de beheerraad van de vereniging van werkgevers,
- de geneesheer,
- het veiligheidscomité of het paritair interbedrijfscomité (art. 3, vijfde lid).

Vierde fase

Indien de erkenningscommissie zich binnen de termijn van twee maanden niet heeft uitgesproken of zich niet heeft kunnen uitspreken, kan ieder van de betrokken partijen de zaak inleiden bij de bevoegde arbeidsrechtbank of de bevoegde rechtbank van eerste aanleg om het bestaan of de afwezigheid te doen vaststellen van redenen die zouden aantonen dat afbreuk werd gedaan aan de technische of morele onafhankelijkheid van de geneesheer of dat zijn bekwaamheid in het gedrang is (art. 4).

**

Wat de samenstelling van de erkenningscommissie betreft, merkt de Minister op dat die samenstelling bepaald is in artikel 107 van het algemeen reglement voor de arbeidsbescherming. Zij werd opgericht bij koninklijk besluit van 16 maart 1965.

De wijziging van de samenstelling van die commissie vereist *ipso facto* de voorafgaande raadpleging van de Hoge Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen. De Minister is echter bereid het voorstel van een lid te onderzoeken om de erkenningscommissie anders samen te stellen wat betreft de vertegenwoordiging van het medisch korps en dit voorstel vooraf om advies voor te leggen aan de Raad voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaatsen.

Artikel 1

De Regering stelt voor dit artikel te doen luiden als volgt :

Cette commission ou ce comité se prononce à la majorité de ses membres présents et communique son avis à chacune des parties intéressées, c'est-à-dire :

- au chef d'entreprise ou conseil d'administration de l'association des employeurs;
- au médecin;
- au comité de sécurité et d'hygiène ou comité paritaire interentreprises (art. 2, alinéa 3).

Troisième phase

En cas de désaccord au sein du comité de sécurité et d'hygiène ou du comité paritaire interentreprises (art. 3, alinéa 1^{er}) ou en cas de désaccord sur l'avis rendu par ces comités (art. 3, alinéa 2), le litige est soumis à la commission d'agrégation des services médicaux du travail.

La commission tente de concilier les points de vue.

En cas de non-conciliation, la commission d'agrégation ou le comité de médecins constitué en son sein donne un avis qui est communiqué :

- au chef d'entreprise ou conseil d'administration de l'association des employeurs,
- au médecin,
- au comité de sécurité et d'hygiène ou comité paritaire interentreprises (art. 3, alinéa 5).

Quatrième phase

Si la commission d'agrégation ne s'est pas prononcée ou n'a 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. 4).

**

En ce qui concerne la composition de la commission d'agrégation le Ministre fait remarquer qu'elle a été fixée par l'article 107 du règlement général pour la protection du travail. Elle fut instituée par l'arrêté royal du 16 mars 1965.

Sa modification éventuelle impliquerait *ipso facto* la consultation préalable du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Il est prêt à faire examiner la proposition faite par un membre tendant à reconsidérer la composition de la commission d'agrégation en ce qui concerne la composition de la délégation du corps médical et à soumettre cette proposition à l'avis préalable du Conseil supérieur de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Article 1^{er}

Le Gouvernement propose de libeller cet article comme suit :

« 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. »

Het artikel wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 2

De Regering stelt voor dit artikel te doen luiden als volgt :

« 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 of aan het paritair interbedrijfscomité voorgelegd, naargelang het gaat om een bedrijfsgeneeskundige dienst of een interbedrijfsgeneeskundige dienst. De arbeidsgeneesheer dient te worden 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. »

Aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 3

De Regering stelt voor dit artikel te doen luiden als volgt :

« 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 poogt de standpunten te verzoenen.

« 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 premier 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. »

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 2

Le Gouvernement propose de libeller cet article comme suit :

« 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 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. »

Adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 3

Le Gouvernement propose de libeller cet article comme suit :

« 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.

Indien de partijen niet tot verzoening komen, doet de commissie of het comité van geneesheren, opgericht in 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. »

Een lid stelt een vraag in verband met de betekenis van de woorden « belanghebbende partij » in artikel 3, tweede lid. Hij merkt op dat het wenselijk zou zijn te verklaren dat het gaat om de geneesheer, de vertegenwoordigers van de werknemers in de comités voor veiligheid en hygiëne van de betrokken ondernemingen, de vertegenwoordigers van de werknemers in het paritair comité, de representatieve vakverenigingen en de leden van de erkenningscommissie.

De Minister antwoordt dat het een beroep betreft bij de erkenningscommissie tegen een advies.

van het veiligheidscomité
of van het paritair interbedrijfscomité.

Aan wie moet dit advies van één van die comités worden toegestuurd? De tekst zegt dit niet uitdrukkelijk, maar het is klaar dat het moet geadresseerd worden aan :

— het ondernemingshoofd of de beheerraad van de vereniging van werkgevers die de vraag aan het comité heeft voorgelegd;

— de arbeidsgeneesheer.

Dit zijn de enige belanghebbende partijen om een beroep in te stellen tegen dit advies.

Het advies moet overigens éénparig zijn. Immers, in geval van onenigheid in deze comités, wordt de kwestie voorgelegd aan de erkenningscommissie (art. 3, eerste lid). In dat geval is het niet meer nodig een beroep in te dienen op basis van het tweede lid.

Dit artikel wordt eenparig aangenomen.

Artikel 4

De Regering stelt voor dit artikel te doen luiden als volgt :

« 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. »

Artikel 4 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

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. »

Un membre a posé une question relative à la signification du terme « partie intéressée » de l'article 3, alinéa 2. Il a remarqué qu'il serait utile de faire dire qu'il s'agit du médecin, des représentants des travailleurs des C.S.H. des entreprises intéressées, des représentants des travailleurs au comité paritaire, des organisations syndicales représentatives et des membres de la commission d'agrégation.

Le Ministre répond qu'il y a lieu d'observer à cet égard qu'il s'agit d'un recours à la commission d'agrégation contre un avis.

du comité de sécurité et d'hygiène
ou du comité paritaire interentreprises.

A qui cet avis de l'un de ces dits comités a-t-il été adressé? Le texte ne le dit pas explicitement, mais il est évident qu'il a été adressé :

— au chef d'entreprise ou au conseil d'administration de l'association des employeurs, qui a soumis la question au comité;

— au médecin du travail.

Ce sont les seules parties intéressées à introduire un recours contre cet avis.

Cet avis doit être unanime. En effet, en cas de différend au sein de ces comités, la question est soumise à la commission d'agrégation (art. 3, alinéa 1^{er}). Dans ce cas, il n'est plus nécessaire d'introduire un recours sur base de l'alinéa 2.

L'article 3 est adopté à l'unanimité.

Article 4

Le Gouvernement propose de libeller cet article comme suit :

« 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. »

L'article 4 est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Artikel 5

De Regering stelt voor dit artikel te doen luiden als volgt :

« 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.

Hetzelfde verbod is van toepassing wanneer het comité van geneesheren opgericht in de erkenningscommissie of de bevoegde rechtbank erkend heeft dat de aangevoerde redenen van onbekwaamheid niet bewezen zijn. »

Artikel 5 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 13 aanwezige leden.

Artikel 6

De Regering stelt voor dit artikel te doen luiden als volgt :

« 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, 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. »

Artikel 6 bepaalt dat de werkgever die artikel 5 niet naleeft verplicht is de ontslagen arbeidsgeneesheer schadeloos te stellen. Een lid merkt op dat het recht op reïntegratie van de geneesheer niet uit het oog zou mogen verloren worden.

Het betreft hier een bescherming die dezelfde is als die welke bedoeld wordt in de wet op de giftige afvalstoffen voor de persoon die verantwoordelijk is voor de vernietiging van die afvalstoffen.

Article 5

Le Gouvernement propose de libeller cet article comme suit :

« 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'agrément 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'agrément ou le tribunal compétent a reconnu que les motifs d'incompétence invoqués ne sont pas établis. »

L'article est adopté à l'unanimité des 13 membres présents.

Article 6

Le Gouvernement propose de libeller cet article comme suit :

« 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 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 de 10 à moins de 20 ans 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. »

L'article 6 prévoit l'obligation pour l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 5 d'indemniser le médecin du travail licencié. Un membre a remarqué que le droit à la réintégration du médecin ne devrait pas être perdu de vue.

Il s'agit d'une protection égale à celle prévue par la loi sur les déchets toxiques pour la personne responsable pour la destruction de ces déchets.

Overigens kan men zich de vraag stellen welke de psychologische sfeer in de onderneming zou zijn waar één door de werkgever (na de procedure) ontslagen geneesheer zou moeten worden heropgenomen ?

Vermits de schending van de verplichting betreffende de modaliteiten van beëindiging van de overeenkomst van burgerlijke aard in ons recht niet strafbaar is, moet de wet voorzien in de verplichting voor de werkgever die deze bepalingen niet naleeft, de ontslagen arbeidsgeneesheer schadeloos te stellen.

Artikel 6 voorziet in die vergoedingen.

Verscheidene leden hebben uitleg gevraagd bij het eerste en het laatste lid van dit artikel.

De Minister geeft de volgende toelichting :

1. Artikel 6, eerste lid, bepaalt dat het bedrag van de vergoeding die het ondernemingshoofd of de vereniging van werkgevers moet betalen aan de geneesheer wiens overeenkomst wordt verbroken, vastgesteld wordt naar het aantal dienstjaren in de geneeskundige dienst waaraan de geneesheer verbonden was door de verbroken overeenkomst.

Het tweede lid van dit artikel bepaalt alleen dat onder dienstjaren moet worden verstaan de kalenderjaren die de arbeidsgeneesheer aan een geneeskundige dienst verbonden is geweest, met dien verstande dat geen rekening dient te worden gehouden met de werkelijke duur van de prestaties van de arbeidsgeneesheer. Het tweede lid moet worden gelezen in samenhang met het eerste lid en betekent dus niet dat de arbeidsgeneesheer zijn anciënniteit in verschillende arbeidsgeneeskundige diensten mag samenvoegen, wat duidelijk in strijd zou zijn met de regel neergelegd in artikel 1.

2. Het laatste lid van artikel 6 bepaalt dat ingeval het verbod van ontslag niet wordt nageleefd, de vergoedingen bij wijze van uitzondering toch worden toegekend aan een arbeidsgeneesheer die na de pensioengerechtigde leeftijd blijft werken, indien het in de arbeidsgeneeskundige dienst een vaste gewoonte is het kaderpersoneel na die leeftijd in dienst te houden. Dit is geen nieuwigheid.

Soortgelijke bepalingen komen reeds voor in artikel 21, § 3, derde lid, van de wet van 20 september 1948 ten behoeve van de vertegenwoordigers van het personeel in de ondernemingsgraden, en in artikel 20, § 6, tweede lid, van de wet van 22 juli 1974 ten behoeve van de persoon die verantwoordelijk is voor de vernietiging van giftige afval. Het aantal arbeidsgeneesheren die na de pensioengerechtigde leeftijd in dienst blijven kan thans worden geschat op ongeveer 70 van de 870.

Artikel 6 wordt aangenomen met 13 stemmen bij 2 onthoudingen.

Artikel 7

De Regering stelt voor dit artikel te doen luiden als volgt :

« De vergoeding bedoeld in artikel 6 is eveneens verschuldigd wanneer het ontslag zonder opzegging van een arbeids-

De plus, on peut se demander quelle serait l'atmosphère psychologique dans une entreprise où le médecin licencié par l'employeur (après la procédure) devrait être réintégré.

Comme la violation d'obligation concernant les modalités de rupture de conventions de nature civile n'est pas sanctionnée pénalement dans notre droit, il s'indique de prévoir dans la loi, l'obligation pour l'employeur qui ne respecte pas les dispositions de l'article 5 d'indemniser le médecin du travail licencié.

L'article 6 impose de telles indemnités.

Plusieurs membres ont demandé des explications au sujet du premier et du dernier alinéa de cet article.

Le Ministre déclare ce qui suit :

1. L'article 6, alinéa premier, détermine le montant de l'indemnité que le chef d'entreprise ou l'association des employeurs est tenu de payer au médecin victime de la rupture du contrat, en fonction des années de prestations dans le service médical auquel le médecin était lié par le contrat qui a été rompu.

L'alinéa 2 de cet article se borne à expliciter que par années de prestations il faut entendre les années civiles pendant lesquelles le médecin du travail a été attaché à un service médical, étant sous-entendu qu'il ne faut pas tenir compte de la durée effective des prestations du médecin du travail. Ce faisant l'alinéa deux, qui doit s'interpréter en corrélation avec l'alinéa premier, ne peut signifier que le médecin du travail pourrait cumuler l'ancienneté acquise dans différents services médicaux du travail ce qui serait en contradiction évidente avec la règle édictée par l'alinéa premier.

2. La disposition du dernier alinéa de l'article 6 selon laquelle les indemnités en cas de violation de l'interdiction de licenciement sont exceptionnellement maintenues au profit du médecin du travail qui continue à travailler au-delà de l'âge de la retraite, 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, n'est pas nouvelle.

Des dispositions semblables figurent déjà dans l'article 21, § 3, alinéa 3, de la loi du 20 septembre 1948 en faveur des représentants du personnel dans les conseils d'entreprise et dans l'article 20, § 6, alinéa 2, de la loi du 22 juillet 1974 en ce qui concerne la personne responsable de la destruction des déchets toxiques. Actuellement on peut estimer à environ 70 sur 870 le nombre de médecins du travail encore en service après l'âge de la retraite.

L'article 6 est adopté par 13 voix et 2 abstentions.

Article 7

Le Gouvernement propose de libeller cet article comme suit :

« L'indemnité prévue à l'article 6 est également due en cas de recours judiciaire contre le renvoi sans préavis d'un méde-

geneesheer 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. »

Artikel 7 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 15 aanwezige leden.

Artikel 8

De Regering stelt voor dit artikel te doen luiden als volgt :

« 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 ontstentenis 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 hij niet langer het vertrouwen geniet van de afgevaardigden van de werknemers in het Comité voor Veiligheid, Gezondheid en Verfraaiing der werkplaatsen. »

Artikel 8 wordt aangenomen bij eenparigheid van de 15 aanwezige leden.

Artikelen 6 tot 13 van het oorspronkelijke voorstel

Deze artikelen worden op voorstel van de Regering verworpen bij eenparigheid van de 15 aanwezige leden. De Regering is namelijk van oordeel dat de schending van de verplichtingen aangaande de beëindigingsmodaliteiten van de arbeidsovereenkomsten van civielrechtelijke aard is en bijgevolg niet gesanctionneerd is in ons recht.

De sanctie van de overtreding van een regel bestaat in de betaling van een vergoeding.

Bovendien moet men aan de arbeidsgeneesheren geen grotere bescherming verlenen dan aan de leden van de ondernemingsraden of van de veiligheidscomités dan wel aan de personen die verantwoordelijk zijn voor de vernietiging van giftige afvalstoffen.

**

Het geheel van het geamendeerde ontwerp van wet is aangenomen met 14 stemmen bij 1 onthouding.

Dit verslag is goedgekeurd bij eenparigheid van de 15 aanwezige leden.

De Verslaggever,
M. BURY.

De Voorzitter,
A. DE RORE.

cin 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. »

L'article 7 est adopté à l'unanimité des 15 membres présents.

Article 8

Le Gouvernement propose de libeller cet article comme suit :

« 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. »

L'article 8 est adopté à l'unanimité des 15 membres présents.

Articles 6 à 13 de la proposition initiale

Ces articles sont rejetés à l'unanimité des 15 membres présents sur proposition du Gouvernement qui a fait valoir que la violation d'obligations concernant les modalités de rupture des contrats de travail de nature civile n'est pas sanctionnée dans notre droit pénal.

La sanction de la violation de la règle consiste dans le paiement d'une indemnité.

Par ailleurs, on ne doit pas accorder une protection plus étendue aux médecins du travail, qu'aux membres des Conseils d'entreprise et des Comités de sécurité ou qu'aux personnes responsables pour la destruction des déchets toxiques.

**

L'ensemble du projet de loi amendé est adopté par 14 voix et 1 abstention.

Le présent rapport a été approuvé à l'unanimité des 15 membres présents.

Le Rapporteur,
M. BURY.

Le Président,
A. DE RORE.

TEKST AANGENOMEN DOOR DE COMMISSIE

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 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 poogt de standpunten te verzoenen.

Indien de partijen niet tot verzoening komen, doet de commissie, of het comité van geneesheren, ingesteld binnen de

TEXTE ADOPTE PAR LA COMMISSION

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 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 pro-

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.

Hetzelfde 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, 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, ten-

nonce, 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'agrération 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'agrération 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'agrération 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 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

zij 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.

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.