

Question n° 362 de M. Koen T'Sijen du 21 octobre 2005 (N.) au ministre de l'Emploi:

Incapacité médicale. — Démission.

Ma question a trait aux règlements applicables aux personnes qui se retrouvent subitement en incapacité de travail pour la fonction qu'ils exercent.

1. Si une personne perd une partie de sa capacité visuelle et qu'en conséquence, elle ne bénéficie plus d'une habilitation de sécurité pour exercer sa fonction/son emploi, peut-elle être licenciée sans autre formalité?

2. Quelles sont les mesures permettant de prévenir une telle situation?

Réponse du ministre de l'Emploi du 4 juillet 2006, à la question n° 362 de M. Koen T'Sijen du 21 octobre 2005 (N.):

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, une incapacité de travail permanente qui rend le travailleur définitivement inapte pour continuer à exercer le travail convenu, peut constituer une force majeure par laquelle le contrat de travail est

Vraag nr. 362 van de heer Koen T'Sijen van 21 oktober 2005 (N.) aan de minister van Werk:

Medische ongeschiktheid. — Ontslag.

Mijn vraag betreft de geldende reglementen voor mensen die plotseling medisch ongeschikt zijn voor de functie die zij uitoefenen.

1. Indien iemand bijvoorbeeld zijn gezichtsvermogen afneemt en hij hierdoor geen veiligheidsmachtiging meer krijgt om zijn functie/job uit te oefenen, kan het dan dat deze persoon zomaar wordt ontslagen?

2. Welke maatregelen bestaan er om een dergelijke situatie te voorkomen?

Antwoord van de minister van Werk van 4 juli 2006, op de vraag nr. 362 van de heer Koen T'Sijen van 21 oktober 2005 (N.):

Volgens de vaste rechtspraak van het Hof van Cassatie kan een blijvende arbeidsongeschiktheid die het de werknemer definitief onmogelijk maakt om de bedongen arbeid verder uit te voeren, een overmacht uitmaken waardoor de arbeidsovereenkomst wordt

rompu (article 32, 5^o de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail).

La force majeure ne peut être appréciée que sur la base de du travail convenu. Pour qu'il soit question d'une force majeure mettant fin au contrat de travail, il est exigé, dans le chef du travailleur, une impossibilité définitive «d'exécuter son travail», par cela il faut entendre la tâche convenue dans le contrat de travail, en ce compris le temps de travail convenu (Cass. 2 octobre 2000, RW 2000-2001, 1457, *Soc. Kron.* 2002, 417).

Si l'incapacité de travail n'a qu'un caractère temporaire ou si l'exécution du contrat n'est pas rendue définitivement impossible, le contrat ne peut pas être rompu pour cause de force majeure.

Par ailleurs, il convient également de tenir compte de la disposition de l'article 72 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs.

En vertu de cet article l'employeur, dont le travailleur est déclaré définitivement inapte par une décision définitive du conseiller en prévention-médecin du travail, est tenu de le maintenir au travail conformément aux recommandations de ce dernier en l'affectant à un autre travail sauf si cela n'est pas techniquement objectivement possible ou si cela ne peut être raisonnablement exigé pour des motifs dûment justifiés.

Ce qui précède vaut dans le cas d'une impossibilité d'exécuter la fonction convenue conséquence directe d'une incapacité de travail définitive. Les dispositions contractuelles éventuelles en la matière ne peuvent pas porter préjudice aux procédures de concertation et recours prévues dans cette réglementation.

La question posée n'a pas tant un réel lien avec une impossibilité d'exercer la fonction suite à une incapacité de travail, mais bien avec l'impossibilité d'exercer la fonction convenue suite à la perte d'une autorisation de sûreté déterminée.

À défaut de données plus concrètes (qu'est-ce qui est visé par « autorisation de sûreté ») il ne m'est pas possible de donner une réponse définitive à la question posée.

beëindigd (artikel 32, 5^o van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten).

De overmacht mag enkel worden beoordeeld op grond van de overeengekomen arbeid. Opdat er sprake zou zijn van beëindigende overmacht, is dus vereist dat er definitieve onmogelijkheid van de werknemer is «zijn werk» te verrichten, waaronder moet worden begrepen de bij de overeenkomst bedongen taak, met inbegrip van de overeengekomen arbeidstijd (Cass. 2 oktober 2000, RW 2000-2001, 1457, *Soc. Kron.* 2002, 417).

Indien de arbeidsongeschiktheid slechts een tijdelijk karakter heeft of de uitvoering van de overeenkomst niet definitief onmogelijk maakt, kan de overeenkomst niet wegens overmacht worden beëindigd.

Daarnaast moet ook rekening worden gehouden met de bepaling van artikel 72 van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheids-toezicht op de werknemers.

Krachtens dit artikel is de werkgever ertoe gehouden de werknemer die definitief ongeschikt is verklaard door een definitieve beslissing van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, aan het werk te houden overeenkomstig de aanbevelingen van deze laatste, door hem ander werk te geven, ten zij wanneer dat noch technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist.

Het voorgaande geldt in het geval van een onmogelijkheid om de overeengekomen functie uit te oefenen die rechtstreeks het gevolg is van een definitieve arbeidsongeschiktheid. Eventuele contractuele bepalingen ter zake kunnen geen afbreuk doen aan de in deze regelgeving voorziene overleg- en beroepsprocedures.

De vraag heeft echter niet zozeer betrekking op de onmogelijkheid om de functie verder uit te oefenen omwille van een arbeidsongeschiktheid, doch wel op de onmogelijkheid om de overeengekomen functie uit te oefenen omwille van het verlies van een bepaalde veiligheidsmachtiging.

Bij gebreke aan meer concrete gegevens (wat wordt precies bedoeld met « veiligheidsmachtiging ») is het mij niet mogelijk om uitsluitsel te geven over de gestelde vraag.