

DO 2005200608491

Question n° 575 de M<sup>me</sup> Maggie De Block du 11 juillet 2006 (N.) au ministre de l'Emploi:

*Examen médical. — Capacité visuelle.*

L'examen médical des travailleurs soulève les questions suivantes:

1. l'employeur peut-il obliger un travailleur à se soumettre à un examen médical de la vision lorsqu'il soupçonne que le travailleur en question souffre d'une diminution de la vue, dès lors que la baisse de l'acuité visuelle peut avoir des retombées pour le travail de la personne concernée?
2. Quelles sont les conséquences d'un refus par le travailleur concerné?
3. L'employeur est-il en droit de licencier un travailleur lorsque l'examen médical révèle que ce dernier souffre d'une déficience visuelle?
4. Dans l'affirmative, quelles règles précises convient-il de respecter dans ce cas?
5. Le travailleur souffrant d'une déficience visuelle révélée par l'examen médical peut-il demander à son employeur d'être affecté à un autre poste?

DO 2005200608491

Vraag nr. 575 van mevrouw Maggie De Block van 11 juli 2006 (N.) aan de minister van Werk:

*Geneeskundig onderzoek. — Gezichtsvermogen.*

Met betrekking tot het geneeskundig onderzoek bij werknemers rijzen de volgende vragen:

1. Kan een werkgever een werknemer verplichten om zijn gezichtsvermogen te laten onderzoeken indien de werkgever vermoedt dat de werknemer minder goed begint te zien en het zijn functionering tijdens het werk kan belemmeren?
2. Wat gebeurt er als de betrokken werknemer weigert?
3. Kan een werkgever een werknemer ontslaan die na een onderzoek een beperkt gezichtsvermogen blijkt te hebben?
4. Zo ja, volgens welke nadere regels?
5. Kan een werknemer die na een onderzoek een beperkt gezichtsvermogen blijkt te hebben aan de werkgever een andere betrekking binnen de onderneming vragen?

Réponse du ministre de l'Emploi du 10 janvier 2007, à la question n° 575 de M<sup>me</sup> Maggie De Block du 11 juillet 2006 (N.):

Veillez trouver ci-dessous les réponses aux questions posées.

1 et 2. L'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs vise principalement la protection du travailleur. Cela peut se faire en posant des mesures préventives qui permettent au conseiller en prévention-médecin du travail, entre autres, de favoriser les chances d'emploi de chacun, en particulier en proposant à l'employeur des méthodes de travail adaptées, et de proposer des adaptations du poste de travail et la recherche d'un travail adéquat, également pour les travailleurs qui ont une aptitude au travail limitée.

Dans cette politique de prévention, l'employeur ne peut contraindre le travailleur à faire examiner sa vue lorsqu'il estime qu'elle commence à baisser et que cela a des conséquences sur son travail. La liste des fonctions à risque et la liste nominative des travailleurs qui sont obligatoirement soumis à l'examen médical, est en effet élaborée tous les ans par l'employeur sur la base des résultats de l'analyse des risques et en collaboration avec le conseiller en prévention-médecin du travail. L'avis préalable du comité pour la prévention et la protection au travail est également requis.

La surveillance de la santé des travailleurs n'est donc pas obligatoire lorsqu'il ressort des résultats de l'analyse des risques qu'elle n'est pas nécessaire.

3 et 4. Selon la jurisprudence constante de la Cour de Cassation, une incapacité de travail permanente qui rend le travailleur définitivement inapte à continuer à exercer le travail convenu, peut constituer une force majeure par laquelle le contrat de travail est rompu.

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, R.W. 2000-01, 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.

5. Les dispositions de l'arrêté royal relatif à la surveillance de la santé des travailleurs stipulent que

Antwoord van de minister van Werk van 10 januari 2007, op de vraag nr. 575 van mevrouw Maggie De Block van 11 juli 2006 (N.):

Gelieve hierna het antwoord op de gestelde vragen te vinden.

1 en 2. Het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers beoogt voornamelijk de bescherming van de werknemer. Dit kan gebeuren door het stellen van preventieve maatregelen waardoor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer onder meer in staat is om de tewerkstellingskansen te bevorderen voor iedereen, inzonderheid door aan de werkgever aangepaste werkmethode voor te stellen, het voorstellen van aanpassingen van de werkpost en het zoeken naar aangepast werk, ook voor werknemers met een beperkte arbeidsgeschiktheid.

In dergelijk preventiebeleid kan de werkgever de werknemer niet verplichten om zijn gezichtsvermogen te laten onderzoeken wanneer hij zou menen dat de werknemer minder goed begint te zien en dit zijn functioneren tijdens het werk zou belemmeren. De lijst met risicofuncties en de naamlijst met werknemers die verplicht aan gezondheidstoezicht onderworpen zijn, wordt immers door de werkgever jaarlijks opgesteld op basis van de resultaten van de risicoanalyse en in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer. Het voorafgaand advies van het comité voor preventie en bescherming op het werk is eveneens vereist.

Het gezondheidstoezicht van werknemers is dus niet verplicht wanneer uit de resultaten van de risicoanalyse blijkt dat dit niet nodig is.

3 en 4. 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, overmacht uitmaken waardoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd.

De overmacht mag enkel beoordeeld worden op grond van de overeengekomen arbeid. Opdat er sprake zou zijn van beëindigende overmacht, is dus vereist dat er definitieve onmogelijkheid is van de werknemer om zijn werk te verrichten, waaronder moet worden begrepen de bij de overeenkomst bedongen taak, met inbegrip van de overeengekomen arbeidstijd (Cass. 2 oktober 2000, R.W. 2000-01, 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.

5. Krachtens de bepalingen van het koninklijk besluit betreffende het gezondheidstoezicht op de

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 ni techniquement, ni 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 qui est la conséquence directe d'une incapacité de travail définitive.

werknemers 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, tenzij 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 functie uit te oefenen die rechtstreeks het gevolg is van een definitieve arbeidsongeschiktheid.