

BELGISCHE SENAAAT

ZITTING 1995-1996

17 OKTOBER 1995

Wetsvoorstel betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd

(Ingediend door de heer Mahoux)

TOELICHTING

Dit voorstel heeft tot doel een passend en nauwkeurig omschreven juridisch kader te scheppen voor medische onderzoeken uitgevoerd binnen het kader van de arbeidsverhoudingen, met het oog op het aanwerven van een werknemer dan wel om deze in staat te stellen sommige functies binnen die onderneming te bekleden.

Ons voorstel heeft tevens tot doel de onrust weg te nemen die is ontstaan doordat sommige bedrijven overwegen om voorspellend genetisch onderzoek of aidstests uit te voeren. Bij de huidige stand van de wetenschap is veel meer mogelijk dan alleen maar een zieke verzorgen. De genetische geneeskunde stelt ons in staat sommige ziekterisico's te herkennen en zal ons ooit misschien in staat stellen bepaalde ziektes te voorkomen.

Met een gewoon bloedonderzoek zal het weldra mogelijk worden om vast te stellen welke van de 10 000 erfelijk bepaalde ziekten iemand heeft dan wel kan krijgen. Wij moeten dit onderwerp uiteraard vanuit ethisch oogpunt bekijken. Het Europees Parlement heeft daar reeds een begin mee gemaakt. In zijn resolutie van 12 maart 1989 wordt «het onbetwistbare recht om zijn genetische kenmerken niet te kennen» erkend.

SÉNAT DE BELGIQUE

SESSION DE 1995-1996

17 OCTOBRE 1995

Proposition de loi relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail

(Déposée par M. Mahoux)

DÉVELOPPEMENTS

La présente proposition de loi a pour objectif de donner un cadre juridique précis et approprié aux examens médicaux réalisés dans le cadre des relations de travail, que ce soit lors de l'engagement d'un travailleur ou pour permettre à celui-ci d'accéder à certaines fonctions au sein de l'entreprise.

Notre proposition a également pour but de répondre aux inquiétudes soulevées par l'utilisation possible, dans certaines entreprises, d'examens génétiques prévisionnels, ou de tests de dépistage de l'infection par le virus immuno-déficience humaine (V.I.H.) Aujourd'hui, la science nous permet bien plus que soigner un malade. La médecine génétique nous permet de déceler certains risques pathologiques, et nous permettra peut-être un jour d'empêcher la survenance d'une maladie.

Par une simple analyse de sang, il sera bientôt possible de préciser laquelle des 10 000 pathologies héréditairement déterminées l'individu a ou risque d'avoir. Nous devons bien sûr développer une réflexion éthique sur le sujet. Le Parlement européen a déjà entamé cette réflexion. En sa résolution du 12 mars 1989, il affirme «le droit indéniable de ne pas connaître ses caractéristiques génétiques».

Het standpunt van het Europees Parlement is ingegeven door een morele overtuiging en houdt rekening met het bestaan van een psychologisch risico: weten dat ziektes zich kunnen voordoen in de onderscheiden levensfasen of zelfs op het tijdstip van het overlijden, kan tot een verlies van zelfstandigheid leiden, tot een wijziging in de persoonlijkheidsontwikkeling van het individu.

Ook al is het ethische debat nauwelijks op gang gekomen, toch moet reeds een antwoord worden gevonden op concrete situaties.

In sommige landen wordt het voorspellend genetisch onderzoek als wervingscriterium gebruikt. In 1983 bleek uit het rapport van het *Office of Technology Assessment* dat zes van de grootste Amerikaanse bedrijven reeds genetische tests gebruikten en dat 59 andere bedrijven dat in de komende jaren zouden gaan doen.

Sommige werkgevers met weinig scrupules zouden het voorspellend genetisch onderzoek kunnen beschouwen als het selectiecriterium bij uitstek om de «genetisch produktieve» van de «genetisch niet-produktieve» werknemers te scheiden.

Een werkgever zou op grond van het genenpaspoort kunnen weigeren een persoon aan te werven bij wie het risico bestaat dat hij tengevolge van ziekte minder produktief wordt.

Nochtans betekent de ontdekking van een beschaaid gen niet noodzakelijk dat die persoon een bepaalde kwaal zal krijgen op een leeftijd waarop hij nog in staat is te werken.

In gevallen waar die zekerheid wel bestaat, zijn tegen radicale uitsluiting van de drager van dit gen doorslaggevende argumenten in te brengen.

De ziekte van Huntington bijvoorbeeld kan door genetisch onderzoek worden ontdekt. Zij doet zich over het algemeen voor bij personen tussen 30 en 50 jaar. De kans bestaat dat iemand van 25 jaar die «genetisch positief is», geen toegang tot de arbeidsmarkt krijgt terwijl hij zijn beroep misschien nog 15 jaar zou kunnen uitoefenen.

Sommige wetenschappelijke kringen wijzen erop dat het mogelijk is dat men personen uit die risicogroepen zal belasten met gevaarlijke en weinig aantrekkelijke taken.

Om het gebruik van het voorspellend genetisch onderzoek binnen het kader van de arbeidsverhoudingen te verdedigen, beroepen anderen zich dan weer op de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de betrokken werknemers. Een soortgelijk argument wordt soms gebruikt in bedrijven die ter rechtvaardiging van sommige onderzoeken aanvoeren dat zij de werknemer willen beschermen tegen mogelijke bijzondere reacties op gevaarlijke producten.

Le Parlement européen a fondé son attitude sur une conviction morale et sur l'existence d'un risque psychologique: la prévision de maladies qui se manifesteront à des époques successives de la vie, ou même au moment de la mort, peut entraîner une perte d'autonomie, une altération du développement de la personnalité de l'individu.

Mais si le débat éthique est à peine entamé, il nous faut déjà répondre à des situations concrètes.

Dans certains pays, l'examen génétique prévisionnel est utilisé comme critère de recrutement. En 1983, le rapport de l'*Office of Technology Assessment* nous apprenait que six des plus grandes entreprises américaines utilisaient déjà les tests génétiques, et que 59 autres entreprises le feraient dans les prochaines années.

Certains employeurs, peu scrupuleux, pourraient considérer l'examen génétique prévisionnel comme le critère de sélection par excellence pour séparer les «génétiquement productifs» des «génétiquement improductifs».

Un employeur pourrait se baser sur le passeport génétique pour refuser d'engager une personne dont la productivité aurait des chances d'être éventuellement contrariée par le développement d'une maladie.

Pourtant, la découverte d'un gène défectueux ne signifie pas avec certitude que l'individu développera l'affection présumée à l'âge où il peut encore travailler.

Dans les cas où cette certitude existe, l'exclusion radicale du porteur de ce gène ne résiste pas à la critique.

La chorée de Huntington, par exemple, est décelable génétiquement. Elle touche généralement les personnes âgées de 30 à 50 ans. Une personne de 25 ans, «génétiquement positive» pourrait se voir exclue du marché du travail, alors qu'elle aurait pu encore exercer son métier pendant 15 ans ou plus.

Certains milieux scientifiques soulignent également que l'on pourrait orienter les personnes à risque vers des tâches dangereuses et peu prisées.

D'autre part, pour défendre l'utilisation de l'examen génétique prévisionnel dans le cadre des relations de travail, certains invoquent la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs exposés. C'est un argument similaire à celui parfois utilisé par des industries chimiques, qui justifient certains examens en affirmant vouloir protéger le travailleur d'éventuelles réactions particulières à des produits dangereux.

Zal dan niet de indruk worden gewekt dat genetisch onderzoek of andere tests een gemakkelijk middel zijn om de arbeidsomstandigheden niet te moeten verbeteren? Dat zou dan immers niet meer nodig zijn omdat men personen die bij het werken in die omstandigheden ziek zouden kunnen worden, dan eventueel kan verwijderen.

Momenteel is het uitvoeren van voorspellend genetisch onderzoek in het kader van de arbeidsverhoudingen hoe dan ook niet verantwoord. Aanwerving of promotie mogen niet afhankelijk worden gesteld van genetische gegevens. Dit voorstel voorziet echter in een uitzonderingsregeling. In sommige gevallen, strikt beperkt door een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, kunnen werknemers of kandidaat-werknemers aan dergelijke tests worden onderworpen. Een wettelijk kader dat het mogelijk maakt de uitzonderingen te bepalen is nodig omdat wij te maken hebben met een gebied waar de ontwikkelingen, waarover wij alleen theoretische veronderstellingen kunnen maken zonder enige zekerheid, bijzonder snel gaan.

Wij moeten dus rekening houden met de mogelijkheid dat genetisch kan worden bepaald of bepaalde ziektes zich zullen voordoen zonder dat enig symptoom daarop wijst. Deze ziektes zouden met name de taakvervulling kunnen beïnvloeden van een werknemer die een «veiligheidspost» bekleedt, dat wil zeggen een post waar de werknemer verantwoordelijk is voor de veiligheid van andere werknemers of van derden. Wij denken bijvoorbeeld aan werknemers die het vervoer van personen verzorgen, vliegtuigpiloten, luchtverkeersleiders,...

Indien op geen andere wijze kan worden vastgesteld of die werknemers bepaalde ziekten kunnen krijgen, valt het in sommige uitzonderlijke gevallen te verantwoorden dat een voorspellend genetisch onderzoek wordt geëist.

*
* *

Soortgelijke vragen rijzen in verband met de test voor het opsporen van H.I.V.-besmetting. Is die test binnen het kader van de arbeidsverhoudingen noodzakelijk voor de bescherming van de werknemer of van anderen?

Alle tot dusver gepubliceerde studies lijken het tegendeel uit te wijzen. Toch kan men twee bedenkingen maken.

Ten eerste lopen seropositieve personen bij het vervullen van sommige taken meer risico om aids te ontwikkelen, zoals bijvoorbeeld bij arbeid in bacteriologische laboratoria waar met Kochbacillen wordt gewerkt.

Iedereen draagt echter verantwoordelijkheid bij het vervullen van zijn taken. Men mag verwachten

Mais alors, le dépistage génétique, ou d'autres tests ne risquent-ils pas d'apparaître comme un moyen commode pour ne pas améliorer les conditions de travail? Celui-ci ne devrait pas l'être puisque les individus susceptibles de développer une pathologie en y étant confrontés pourraient éventuellement être écartés.

En tout état de cause, et à l'heure actuelle, l'utilisation de l'examen génétique prévisionnel dans le cas des relations de travail ne se justifie pas. Un engagement, une promotion, ne peuvent être déterminés par des données génétiques. Toutefois, la présente proposition envisage un régime d'exception. Dans certains cas, strictement délimités par arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, les travailleurs ou candidats travailleurs pourraient être soumis à ces tests. Un cadre légal qui permet de déterminer les exceptions se justifie, parce que nous sommes dans un domaine où les découvertes, à propos desquelles nous ne pouvons faire que des suppositions théoriques sans aucune certitude, sont rapides.

Nous devons envisager la possibilité de déterminer génétiquement la survenance de certaines maladies qu'aucun symptôme ne laisserait prévoir. Ces maladies pourraient notamment affecter l'accomplissement de la tâche d'un travailleur responsable d'un poste «de sécurité», c'est-à-dire un poste dans le cadre duquel le travailleur a la responsabilité de la sécurité d'autres travailleurs ou de tiers. On pense par exemple aux travailleurs qui assurent le transport de personnes, pilotes d'avion, aiguilleurs du ciel,...

Si la survenance de la maladie ne peut être décelée autrement, la protection des tiers pourrait dans ces cas exceptionnels justifier l'exigence d'un examen génétique prévisionnel.

*
* *

Les questions similaires se posent à propos du test de dépistage de l'infection par le virus immunodéficiência humaine. Dans le cadre des relations de travail, ce test est-il nécessaire à la protection du travailleur ou à la protection d'autrui?

Toutes les études publiées actuellement semblent affirmer le contraire. On peut cependant faire deux considérations.

D'abord, l'accomplissement de certaines tâches peut présenter un risque accru de développement de la maladie pour les personnes séropositives, comme par exemple les travaux effectués dans les laboratoires de bactériologie où est manipulé le bacille de Koch.

Il est toutefois de la responsabilité de chaque individu de s'engager dans l'accomplissement de ses

dat iedereen de bestaande risico's voor lief neemt, met dien verstande uiteraard dat die risico's bij iedereen bekend moeten zijn. De geneeskunde mag zich niet willen mengen in de keuzes die iemand maakt in verband met zijn eigen gezondheid. Een aidstest om de werknemer zelf te beschermen is dus niet verantwoord.

De tweede bedenking betreft de eventuele risico's voor derden. Die vraag is gesteld, vooral betreffende banen met een « veiligheidsaspect », namelijk de afweziging tussen de geschiktheid om die baan uit te oefenen en de mogelijkheid dat neuropsychische verschijnselen optreden die verband houden met de H.I.V.-besmetting.

Sommigen hebben zich dus afgevraagd of systematisch testen nodig is om iemand geschikt te kunnen verklaren voor soortgelijke banen. Maar de meeste deskundigen menen dat de psychische en gedragsstoornissen ten gevolge van H.I.V.-besmetting dezelfde symptomen te zien geven als bij iemand die depressief is. Deze symptomen hebben niets specifiek en kunnen dus worden opgespoord net als iedere andere neuropsychiatrische verandering.

Ook rees de vraag of bij sommige beroepsactiviteiten de H.I.V.-besmetting door een werknemer kon worden overgebracht op een derde, of op een andere werknemer.

De specialisten bevestigen dat de enige manier om een derde te besmetten rechtstreeks bloed-bloed contact is, wat alleen mogelijk is bij sommige medische handelingen.

Bij de huidige stand van de wetenschap kan dus worden besloten dat systematische aidstests niet nodig zijn om vast te stellen of iemand arbeidsgeschikt is.

*
* *

Indien de regering wil afwijken van het verbod neergelegd in dit voorstel, zal zij verplicht zijn het raadgevend comité voor bio-ethiek te consulteren, ingesteld bij het samenwerkingsakkoord van 15 januari 1993 tussen de Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie en goedgekeurd bij de wet van 6 maart 1995.

*
* *

Ten slotte voorziet dit voorstel in een reeks strafbepalingen die tot doel hebben de overtredingen te bestraffen en stelt het tevens het recht in op een schadeactie. De arbeidsrechtbank zal bevoegd zijn voor betwistingen die voortvloeien uit de toepassing van deze wet.

tâches. On peut attendre de chacun une attitude volontariste devant les risques encourus pour autant bien entendu que chacun soit informé de ces risques. La médecine ne peut intervenir contre les choix de chacun en ce qui concerne sa propre santé. Un test de dépistage de l'infection par le V.I.H. ne se justifie donc pas pour protéger le travailleur lui-même.

La deuxième considération est liée au risque que pourraient éventuellement courir des tiers. La question s'est posée, notamment pour les postes « de sécurité », quant au rapport entre l'aptitude à exercer ces postes et la possibilité de survenance de manifestations neuro-psychiques liées à l'infection par le V.I.H.

Certains se sont donc demandés si un dépistage systématique devait être pratiqué avant de donner un avis d'aptitude à certains postes de ce type. Mais la majorité des experts considèrent que les troubles psycho-comportementaux liés à l'infection par le V.I.H. se traduisent par des signes comparables à ceux que peut présenter un malade dépressif. Ces signes n'ont rien de spécifique et sont donc décelables comme dans toute altération neuro-psychiatrique.

On s'est aussi demandé si l'infection par le V.I.H. pouvait être transmise par un travailleur à un tiers, ou à un autre travailleur au cours de certaines activités professionnelles.

Les spécialistes affirment que la seule modalité de transmission à un tiers serait un contact direct de sang à sang, qui ne pourrait survenir qu'au cours de certains gestes médicaux.

Dans l'état actuel des connaissances, on peut donc conclure qu'aucun dépistage systématique du V.I.H. ne doit être effectué dans le cadre de l'évaluation de l'aptitude au travail.

*
* *

S'il veut déroger à l'interdiction édictée par la présente proposition, le gouvernement aura l'obligation de consulter le Comité consultatif de bioéthique institué par l'accord de coopération du 15 janvier 1993 entre l'État, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone et la Commission communautaire commune et approuvé par la loi du 6 mars 1995.

*
* *

Enfin, la présente proposition prévoit une série de dispositions pénales destinées à réprimer les infractions commises et ouvre également le droit à une action en réparation. Le tribunal du travail sera compétent pour les contestations fondées sur l'application de la présente loi.

Recidive wordt, vergeleken met de algemene regels neergelegd in het Strafwetboek, strenger bestraft.

Voorts kunnen artsen die dader of medeplichtige van het strafbaar feit zijn, tijdelijk of definitief het verbod opgelegd krijgen om de geneeskunde uit te oefenen.

Dergelijke bepalingen lijken ons hoe dan ook onontbeerlijk om een einde te maken aan de rechtsonzekerheid die sommige bedrijven in staat stelt te eisen dat werknemers of kandidaat-werknemers tests en medische onderzoeken ondergaan die geenszins verantwoord zijn binnen het kader van de arbeidsverhoudingen.

*
* *

WETSVOORSTEL

HOOFDSTUK I

Algemeen

Artikel 1

Deze wet regelt een aangelegenheid als bedoeld in artikel 78 van de Grondwet.

HOOFDSTUK II

Werkingsfeer

Art. 2

De bepalingen van deze wet zijn van toepassing op de arbeidsverhoudingen van werknemers geregeld bij de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomst alsmede op de arbeidsverhoudingen van alle ambtenaren geregeld in de regelgeving met betrekking tot het statuut van het overheidspersoneel.

HOOFDSTUK III

Algemene beginselen

Art. 3

§ 1. De medische tests of onderzoeken met het oog op het verkrijgen van medische informatie over de

La répression de la récidive est renforcée par rapport aux règles générales prévues par le Code pénal.

D'autre part, les médecins, auteurs ou complices d'infraction pourront se voir interdire temporairement ou définitivement l'exercice de leur art.

De telles dispositions nous paraissent en tout cas indispensables pour mettre fin à l'incertitude juridique qui permet à certaines entreprises d'exiger des travailleurs ou des candidats travailleurs des tests et examens médicaux qui ne se justifient en aucune manière dans le cadre des relations de travail.

Philippe MAHOUX.

*
* *

PROPOSITION DE LOI

CHAPITRE I^{er}

Généralités

Article 1^{er}

La présente loi règle une matière visée à l'article 78 de la Constitution.

CHAPITRE II

Champ d'application

Art. 2

Les dispositions de la présente loi s'appliquent tant aux relations contractuelles des travailleurs soumises à la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail qu'aux relations de l'ensemble des fonctionnaires soumis aux diverses réglementations régissant le statut des agents du secteur public.

CHAPITRE III

Principes généraux

Art. 3

§ 1^{er}. Les tests ou examens médicaux, en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de

gezondheidstoestand van een werknemer of kandidaat-werknemer mogen niet worden verricht om andere redenen dan die welke verband houden met de geschiktheid van de werknemer voor en de specifieke kenmerken van de openstaande betrekking.

Krachtens dit beginsel en onverminderd de bepalingen van hoofdstuk IV zijn met name verboden het voorspellende genetisch onderzoek en de aidstest.

De Koning kan, op voorstel van de minister die de Volksgezondheid onder zijn bevoegdheid heeft, het verbod uitbreiden tot andere medische onderzoeken.

§ 2. Tien dagen vóór het onderzoek moet aan de werknemer of kandidaat-werknemer, bij een vertrouwelijke en ter post aangetekende brief, worden medegedeeld naar welke gegevens wordt gezocht, welk onderzoek wordt uitgevoerd en waarom dat gebeurt.

Art. 4

Iedere werkgever is verplicht de werknemer of kandidaat-werknemer mee te delen welke kwalen ten gevolge van de aangeboden baan, onderscheidenlijk de uitgeoefende functie, kunnen verergeren.

HOOFDSTUK IV

Uitzonderingen

Art. 5

Met inachtneming van de in artikel 3 bedoelde bepalingen mag de werknemer of kandidaat-werknemer alleen aan een krachtens deze wet verboden medisch onderzoek worden onderworpen in de gevallen genoemd in een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit.

De Koning stelt, eveneens bij een in Ministerraad overlegd besluit, de voorwaarden vast waaronder de krachtens het eerste lid toegestane onderzoeken zullen worden uitgevoerd.

Te dien einde raadpleegt de minister die de Volksgezondheid onder zijn bevoegdheid heeft, het raadgevend comité voor bio-ethiek, ingesteld bij het samenwerkingsakkoord van 15 januari 1993 tussen de Staat, de Vlaamse Gemeenschap, de Franse Gemeenschap, de Duitstalige Gemeenschap en de Gemeenschappelijke Gemeenschapscommissie, en goedgekeurd bij de wet van 6 maart 1995.

Art. 6

Artikel 7 van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten

santé d'un travailleur ou d'un candidat travailleur, ne peuvent être effectués pour d'autres considérations que celles tirées de ses aptitudes et des caractéristiques spécifiques du poste à pourvoir.

En vertu de ce principe et sous réserve des dispositions du chapitre IV, sont notamment interdits l'examen génétique prévisionnel et le test de dépistage de l'infection par le virus d'immuno-déficience humaine (V.I.H.).

Le Roi, sur proposition du ministre qui a la Santé dans ses attributions, peut étendre l'interdiction à d'autres examens médicaux.

§ 2. Le travailleur ou le candidat travailleur doit être informé par lettre confidentielle et recommandée, dix jours avant l'examen, du type d'information que l'on recherche, de l'examen auquel il sera soumis et des raisons pour lesquelles celui-ci sera effectué.

Art. 4

Chaque employeur a l'obligation d'informer le travailleur ou le candidat travailleur des affections qui peuvent être aggravées par l'emploi proposé ou la fonction exercée.

CHAPITRE IV

Exceptions

Art. 5

Dans le respect des dispositions visées à l'article 3, le travailleur ou le candidat travailleur ne peut être soumis à un examen médical interdit en vertu de la présente loi que dans les cas spécifiquement déterminés par arrêté royal délibéré en conseil des ministres.

Le Roi détermine également par arrêté délibéré en conseil des ministres, les conditions dans lesquelles les examens autorisés en vertu de l'alinéa 1^{er} seront effectués.

À cet effet, le ministre qui a la Santé dans ses attributions, consulte le Comité consultatif de bioéthique, institué par l'accord de coopération du 15 janvier 1993 entre l'État, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone et la Commission communautaire commune, et approuvé par la loi du 6 mars 1995.

Art. 6

L'article 7 de la loi du 8 décembre 1992 sur la protection de la vie privée à l'égard des traitements de

opzichte van de verwerking van persoonsgegevens is van toepassing op de in het kader van medische onderzoeken verzamelde gegevens.

HOOFDSTUK V

Algemene bepalingen

Art. 7

Ieder die zich benadeeld acht, kan bij de bevoegde rechter een rechtsvordering instellen om de bepalingen van deze wet te doen toepassen.

Art. 8

In alle geschillen waartoe de toepassing van hoofdstuk III van deze wet aanleiding kan geven, kunnen ter verdediging van de rechten van hun leden in rechte optreden :

1^o de representatieve organisaties van de werknemers en werkgevers, zoals omschreven in artikel 3 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

2^o de representatieve beroepsorganisaties in de zin van de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel;

3^o de representatieve organisaties van de zelfstandigen.

Zulks doet geen afbreuk aan het recht van de leden om zelf in rechte op te treden of tussen te komen in het geschil.

Art. 9

Onverminderd de bevoegdheden van de officiers van de gerechtelijke politie, zien de ambtenaren aangewezen door de Koning toe op de naleving van de bepalingen van deze wet. Deze ambtenaren oefenen dit toezicht uit overeenkomstig de bepalingen van de wet van 16 november 1972 betreffende de arbeidsinspectie.

Art. 10

Deze ambtenaren kunnen bovendien, bij het uitoefenen van hun ambt, op elk willekeurig tijdstip van de dag en van de nacht zonder voorafgaande machtiging vrij binnentreden in de lokalen waar een beroepsopleiding wordt verstrekt. In bewoonde panden kunnen zij evenwel slechts binnentreden met voorafgaande machtiging van de rechter in de politierechtbank.

données à caractère personnel est applicable aux informations recueillies dans le cadre d'examens médicaux.

CHAPITRE V

Dispositions générales

Art. 7

Toute personne qui s'estime lésée peut introduire, auprès de la juridiction compétente, une action tendant à faire appliquer les dispositions de la présente loi.

Art. 8

Peuvent ester en justice dans tous les litiges auxquels l'application du chapitre III de la présente loi donnerait lieu pour la défense des droits de leurs membres :

1^o les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs, telles que définies à l'article 3 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives du travail et les commissions paritaires;

2^o les organisations professionnelles représentatives au sens de la loi du 19 décembre 1974 réglant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités;

3^o les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

Ce pouvoir des organisations ne porte pas atteinte au droit des membres d'agir personnellement ou d'intervenir dans l'instance.

Art. 9

Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés par le Roi surveillent le respect des dispositions de la présente loi. Ces fonctionnaires exercent cette surveillance conformément aux dispositions de la loi du 16 novembre 1972 concernant l'inspection du travail.

Art. 10

Ces fonctionnaires peuvent, en outre, dans l'exercice de leur mission, pénétrer librement à toute heure du jour et de la nuit, sans autorisation préalable, dans les locaux où une formation professionnelle est dispensée. Toutefois, dans les locaux habités, il ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police.

HOOFDSTUK VI

Strafbepalingen

Art. 11

Met gevangenisstraf van een maand tot drie jaar en met geldboete van 100 frank tot 10 000 frank of met een van die straffen, wordt gestraft hij die de bepalingen van deze wet overtreedt.

Art. 12

Bij recidive kan de straf ten hoogste op het dubbele worden gebracht.

Art. 13

Zij die deze wet overtreden en hun medeplichtigen kunnen worden veroordeeld tot ontzetting overeenkomstig artikel 33 van het Strafwetboek.

Art. 14

Indien de overtreders of hun medeplichtigen beoefenaars van de geneeskunde zijn, kan de rechter hun bovendien tijdelijk of definitief het verbod opleggen om de geneeskunde uit te oefenen.

Art. 15

De bepalingen van boek I van het Strafwetboek, hoofdstuk VII en artikel 85 niet uitgezonderd, zijn, voor zover deze wet daar niet van afwijkt, van toepassing op de daarin genoemde strafbare feiten.

Art. 16

Artikel 578 van het Gerechtelijk Wetboek wordt aangevuld met een 9^o, luidende:

«9^o betwistingen gebaseerd op de wet van .../.... 1995 betreffende de medische onderzoeken die binnen het kader van de arbeidsverhoudingen worden uitgevoerd.»

CHAPITRE VI

Dispositions pénales

Art. 11

Sera puni d'un emprisonnement d'un mois à trois ans et d'une amende de 100 à 10 000 francs ou d'une de ces peines seulement, celui qui commet une infraction aux dispositions de la présente loi.

Art. 12

En cas de récidive, la peine pourra être portée au double du maximum.

Art. 13

Les auteurs et complices des infractions à la présente loi pourront être condamnés à l'interdiction, conformément à l'article 33 du Code pénal.

Art. 14

Si les auteurs ou complices des infractions sont des praticiens de l'art de guérir, le juge pourra, en outre, leur interdire temporairement ou définitivement l'exercice de cet art.

Art. 15

Les dispositions du livre premier du Code pénal, sans exception du chapitre VII et de l'article 85, pour autant qu'il n'y soit pas dérogé par la présente loi, sont applicables aux infractions prévues par celle-ci.

Art. 16

L'article 578 du Code judiciaire est complété par un 9^o, rédigé comme suit:

«9^o des contestations fondées sur la loi du/..... 1995 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail.»

Philippe MAHOUX.