

Question de madame la députée Katrin Jadin du 17 octobre 2012 à la ministre de l'Emploi:

L'impossibilité de recours contre les décisions du médecin du travail en examen d'embauche. (QO 13216) Selon l'article 64 du Code du Bien-être au travail, une demande de recours contre une décision prise par le médecin du travail ne peut être prise en compte si cette décision est intervenue dans le cadre d'un examen d'embauche. Cette différenciation m'étonne et m'amène à vous poser les questions suivantes.

1. Pour quelle(s) raison(s) l'article 64 du Code du Bien-être au travail distingue-t-il les décisions prises par le médecin du travail selon le type d'examen dans le cadre duquel elles sont prises, via la création ou non d'une possibilité de recours contre ces décisions?
2. Cette différenciation vous semble-t-elle justifiée, et, si non, envisagez-vous une adaptation de la législation sur ce point?

Réponse de la ministre de l'Emploi du 17 octobre 2012, à la question de madame la députée Katrin Jadin du 17 octobre 2012:

L'article 64 de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs permet au travailleur d'introduire un recours contre une décision du médecin du travail, ayant pour effet de restreindre son aptitude au travail par exemple, parce que la décision contient une proposition de mutation ou parce que le travailleur est déclaré inapte à la fonction qu'il exerce. Cet article (article 64 de l'arrêté royal du 28 mai 2003) ne s'applique pas à l'évaluation de santé préalable, puisque le recours ne peut être engagé que pour une décision par rapport au travail qui est exercé au moment de l'examen médical. Le législateur part du principe qu'il est raisonnable et justifié qu'un travailleur puisse introduire un recours contre une décision d'inaptitude concernant le travail qu'il exerce effectivement, parce que le travailleur lui-même connaît les caractéristiques et les exigences de son poste de travail ou de sa fonction, et qu'il peut les comparer à son état de santé et à ses capacités. Lorsque le travailleur estime qu'il est apte au travail et va dès lors à l'encontre du point de vue du médecin du travail, il est logique que la procédure de recours prévoie que le médecin traitant puisse intervenir afin de soutenir le point de vue du travailleur avec des arguments médicaux. Il connaît en effet, le mieux l'état de santé du travailleur et ses antécédents médicaux. C'est la raison pour laquelle autant le travailleur que le médecin traitant peut contester la décision du médecin du travail. Par contre, un candidat pour une fonction ou une activité déterminée ne possède en principe pas une connaissance suffisante des exigences réelles du futur poste de travail ou de la future fonction et, par conséquent, ne peut pas encore savoir si ces exigences sont compatibles avec son état de santé. Le médecin du travail connaît bien ce poste de travail ou cette fonction et est dès lors, le mieux placé pour juger si un candidat, d'un point de vue médical, est apte ou non à occuper ce poste de travail ou à exercer cette fonction. C'est pourquoi le candidat à une fonction ne peut introduire un recours contre la décision du médecin du travail. Ceci est également lié aux objectifs de la surveillance de la santé: promouvoir la santé des travailleurs en prévenant les risques. À cet effet, le conseiller en prévention-médecin du travail doit éviter, entre autres, que les travailleurs soient occupés à des tâches auxquelles ils seraient inaptes, du fait de leur état de santé, de supporter normalement les risques. Il s'agit d'un point essentiel lors de l'évaluation de santé préalable. Dans ce cas, les risques pour la santé du travailleur peuvent encore être combattus à la source. Si un médecin spécialisé dans la recherche des risques liés au travail, juge déjà avant que le travailleur n'exerce la fonction à risque, que son état de santé constitue un obstacle à l'occupation de ce poste de travail, il donne un message important qui n'est pas à sous-estimer. En effet, un médecin du travail n'agit pas à la légère et ne décidera pas qu'un candidat est inapte à une fonction s'il n'y a pas de motifs fondés; il doit pouvoir justifier toute décision d'inaptitude. Ce qui est encore plus significatif, est que le candidat a le droit de demander que les données sur lesquelles le médecin du travail s'est basé, soient transmises à son médecin traitant. De cette manière, le candidat peut examiner avec son médecin traitant les motifs à la base de la décision d'inaptitude à un travail déterminé et ils peuvent chercher ensemble le type de travail qui est plus adapté à l'état de santé du candidat. Dès lors, il ne me semble pas nécessaire d'adapter la législation sur ce point. La personne candidate à une fonction déterminée peut, sur base de la décision motivée du médecin du travail et en concertation avec son médecin traitant, trouver des solutions qui lui permettent d'exercer une fonction mieux adaptée à son état de santé.