



Vie privée et santé du travailleur

Noël Lambert, Avocat
Younity

13 décembre 2012
Diamant Building - AJPDS

Plan de l'exposé



-
1. Textes fondateurs et applications jurisprudentielles
 2. Constat et principe
 3. Le recrutement
 4. L'incapacité de travail
 5. La consommation d'alcool et de drogues
 6. La rupture du contrat de travail

1. Textes fondateurs et applications jurisprudentielles



- Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, article 8
- Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, article 7
- Constitution belge, article 22

1. Textes fondateurs et applications jurisprudentielles



- Cour eur. D.H., *arrêt Z. c/ Finlande*, 25 février 1997, req. n° 9/1996/627/811
 - « *Le respect du caractère confidentiel des informations sur la santé constitue un principe essentiel du système juridique de toutes les parties contractantes à la Convention* »
 - La divulgation de l'état de santé d'une personne « *peut avoir des conséquences dévastatrices (...) sur sa situation sociale et professionnelle* »
- Cour eur. D.H., *arrêt S. & Marper c/ Royaume uni*, 4 décembre 2008, req. n° 30562/04 et 30566/04
 - « *Les informations relatives à la santé d'une personne constituent un élément important de sa vie privée* »

1. Textes fondateurs et applications jurisprudentielles



- C.J.U.E., 5 octobre 1994, *X. c/ Commission*, C-404/92 ; Trib. fonct. pub. U.E., 5 juillet 2011, *V. c/ Parlement*, F-46/09
 - Le droit au respect de la vie privée « *comporte le droit d'une personne de tenir son état de santé secret* »
 - « *Le respect du caractère confidentiel des informations sur la santé constitue l'un des droits fondamentaux protégés par l'ordre juridique de l'Union* »
- C.J.U.E., 8 avril 1992, *Commission c/ Allemagne*, C-62/90
 - Le droit au respect de la vie privée emporte le droit à la protection du secret médical

2. Constat et principe



-
- Constat
 - conflit d'intérêts patent entre employeur et travailleur
 - Principe
 - employeur n'est JAMAIS directement autorisé à poser des questions ou à rechercher des informations à propos de l'état de santé d'un (candidat) travailleur
 - Si des ingérences dans le droit au respect de la vie privée sont admises, elles sont TOUJOURS le fait de tiers soumis au secret médical : médecin du travail-conseiller en prévention ou médecin-contrôleur



Applications concrètes

3. Le recrutement



- CCT n° 38, article 11
 - *« La vie privée des candidats doit être respectée lors de la procédure de sélection. Cela implique que des questions sur la vie privée ne se justifient que si elles sont pertinentes en raison de la nature et des conditions d'exercice de la fonction »*
- Loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail, article 3
 - *« Les tests biologiques, examens médicaux ou les collectes d'informations orales, en vue d'obtenir des informations médicales sur l'état de santé ou des informations sur l'hérédité d'un travailleur ou d'un candidat travailleur, ne peuvent être effectués pour d'autres considérations que celles tirées de ses aptitudes actuelles et des caractéristiques spécifiques du poste à pourvoir »*

3. Le recrutement



- Principe
- Le droit au silence ou au mensonge du travailleur
- Si nécessaire, application de :
 - Loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail
 - Arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs, articles 26 et s.
- Information de l'employeur
- Sanctions pénales
 - Code pénal social, articles 117 et 118 : sanctions de niveau 2

4. L'incapacité de travail



- Le certificat médical
 - Contenu
 - Relations entre l'employeur et le médecin traitant
- Contrôle de l'incapacité de travail
 - Principe
 - Statut du médecin-contrôleur
 - Finalité du contrôle
 - Proportionnalité du contrôle
 - Résultat du contrôle et communication à l'employeur

5. La consommation d'alcool et de drogues



-
- Le système de prévention prévu par la CCT n° 100
 - Instauration
 - Principes
 - Les tests de dépistage
 - Détermination des modalités par l'employeur
 - Conditions à respecter

6. La rupture du contrat de travail



-
- Hypothèses
 - Application de la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ?



Merci de votre attention