

## **RGPT :**

### **Chapitre II: Dispositions relatives à l'hygiène des lieux de travail**

#### **Section 2 : Installations sanitaires**

**Article 99.**- L'introduction de boissons alcoolisées et de boissons fermentées ayant un taux d'alcool supérieur à 6% volume d'alcool est interdite dans les usines, ateliers et bureaux, ainsi que sur tous chantiers de travail, y compris leurs dépendances.

\* \* \* \* \*

# Loi relative aux contrats de travail du 3 juillet 1978

## Article 12

La preuve testimoniale est admise, à défaut d'écrit, quelle que soit la valeur du litige.

## Article 17

Le travailleur a l'obligation :

1° d'exécuter son travail avec soin, probité et conscience, au temps, au lieu et dans les conditions convenus;

2° d'agir conformément aux ordres et aux instructions qui lui sont données par l'employeur, ses mandataires ou ses préposés, en vue de l'exécution du contrat;

3° de s'abstenir, tant au cours du contrat qu'après la cessation de celui-ci :

a) de divulguer les secrets de fabrication, ou d'affaires, ainsi que le secret de toute affaire à caractère personnel ou confidentiel dont il aurait eu connaissance dans l'exercice de son activité professionnelle;

b) de se livrer ou de coopérer à tout acte de concurrence déloyale;

4° de s'abstenir de tout ce qui pourrait nuire, soit à sa propre sécurité, soit à celle de ses compagnons, de l'employeur ou de tiers;

5° de restituer en bon état à l'employeur les instruments de travail et les matières premières restées sans emploi qui lui ont été confiés.

## Article 18

En cas de dommages causés par le travailleur à l'employeur ou à des tiers dans l'exécution de son contrat, le travailleur ne répond que de son dol et de sa faute lourde.

Il ne répond de sa faute légère que si celle-ci présente dans son chef un caractère habituel plutôt qu'accidentel.

A peine de nullité, il ne peut être dérogé à la responsabilité fixée aux alinéas 1er et 2 que par une convention collective de travail rendue obligatoire par le Roi, et ce uniquement en ce qui concerne la responsabilité à l'égard de l'employeur.

L'employeur peut, dans les conditions prévues par l'article 23 de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, imputer sur la rémunération les indemnités et dommages-intérêts qui lui sont dus en vertu du présent article et qui ont été, après les faits, convenus avec le travailleur ou fixés par le juge.

## Article 31

§ 1er. L'impossibilité pour le travailleur de fournir son travail par suite de maladie ou d'accident suspend l'exécution du contrat.

§ 2. Le travailleur doit avertir immédiatement son employeur de son incapacité de travail.

Si une convention collective de travail ou le règlement de travail le prescrit, ou, à défaut d'une telle prescription, si l'employeur l'y invite, le travailleur produit à ce dernier un certificat médical. Le certificat médical mentionne l'incapacité de travail ainsi que la durée probable de celle-ci et si, en vue d'un contrôle, le travailleur peut se rendre éventuellement à un autre endroit.

Sauf dans les cas de force majeure, le travailleur envoie le certificat médical ou le remet à l'entreprise dans les deux jours ouvrables à compter du jour de l'incapacité ou du jour de la réception de l'invitation, à moins qu'un autre délai ne soit fixé par une convention collective de

travail ou le règlement de travail. Lorsque le certificat est produit après le délai prescrit, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71 et 112 pour les jours d'incapacité antérieurs à la remise ou à l'envoi du certificat.

**§ 3.** En outre, le travailleur ne peut refuser de recevoir un médecin délégué et rémunéré par l'employeur et satisfaisant aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle, ci-après dénommé médecin-contrôleur, ni de se laisser examiner par celui-ci. A moins que celui qui a délivré le certificat médical au travailleur n'estime que son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, le travailleur doit, s'il y est invité, se présenter chez le médecin-contrôleur. Les frais de déplacement du travailleur sont à charge de l'employeur.

Le médecin-contrôleur examine la réalité de l'incapacité de travail, vérifie la durée probable de l'incapacité de travail et, le cas échéant, les autres données médicales pour autant que celles-ci soient nécessaires à l'application des dispositions de la présente loi; toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Le médecin-contrôleur exerce sa mission conformément aux dispositions de l'article 3 de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle.

**§ 4.** Le médecin-contrôleur remet aussi rapidement que possible, éventuellement après consultation de celui qui délivre le certificat médical visé au § 2, ses constatations écrites au travailleur. Si le travailleur ne peut à ce moment marquer son accord avec les constatations du médecin-contrôleur, ceci sera acté par ce dernier sur l'écrit précité. A partir de la date du premier examen médical de contrôle pour lequel le travailleur a été convoqué ou de la date de la première visite à domicile du médecin-contrôleur, le travailleur peut se voir refuser le bénéfice de la rémunération visée aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12, à l'exception de la période d'incapacité de travail pour laquelle il n'y a pas de contestation.

**§ 5.** Sans préjudice de la compétence des cours et tribunaux, les litiges d'ordre médical survenant entre le travailleur et le médecin-contrôleur sont résolus par procédure d'arbitrage. La décision qui découle de cette procédure d'arbitrage est définitive et lie les parties.

Dans les deux jours ouvrables après la remise des constatations visées au § 4 par le médecin-contrôleur, la partie la plus diligente peut, en vue de trancher le litige médical, désigner un médecin-arbitre, qui satisfait aux dispositions de la loi du 13 juin 1999 relative à la médecine de contrôle et qui, dans la mesure où un accord sur la désignation du médecin-arbitre ne peut être atteint dans le délai précité, se trouve dans la liste établie en exécution de la loi précitée. L'employeur peut donner au médecin-contrôleur et le travailleur peut donner à celui qui a rédigé le certificat médical un mandat exprès pour la désignation du médecin-arbitre.

Le médecin-arbitre effectue l'examen médical et statue sur le litige médical dans les trois jours ouvrables qui suivent sa désignation. Toutes autres constatations demeurent couvertes par le secret professionnel.

Les frais de cette procédure, ainsi que les éventuels frais de déplacement du travailleur, sont à charge de la partie perdante. Le Roi fixe les frais de la procédure.

Le médecin-arbitre porte sa décision à la connaissance de celui qui a délivré le certificat médical et du médecin-contrôleur. L'employeur et le travailleur en sont avertis par écrit, par lettre recommandée à la poste.

**§ 6.** Sans préjudice de la disposition prévue au § 4, la rémunération prévue aux articles 52, 70, 71, 112, 119.10 et 119.12 est due pour la période d'incapacité de travail du travailleur reconnue suite à la résolution du litige.

**§ 7.** Le Roi peut, après avis de l'organe paritaire compétent, fixer une procédure d'arbitrage qui déroge aux dispositions du § 5.

**§ 8.** Pour les employeurs et leurs travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le Roi peut fixer une procédure qui déroge aux dispositions du § 2.

## **Article 52**

**§ 1er.** (En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, l'ouvrier a droit, à charge de son employeur, à sa rémunération normale pendant une période de sept jours et pendant les sept jours suivants à 60 p.c. de la partie de cette rémunération qui ne dépasse pas le plafond pris en considération pour le calcul des prestations de l'assurance maladie-invalidité). <AR465 1986-10-01/30, art. 1, a, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

(Lorsque la durée de l'incapacité de travail n'atteint pas quatorze jours, le premier jour ouvrable de l'incapacité est un jour de carence; la période de salaire garanti prend cours le lendemain. Toutefois, lorsque l'employeur est tenu en application de l'article 27 au paiement de la rémunération pour la journée au cours de laquelle a débuté l'incapacité de travail, le jour de carence se situe le premier jour ouvrable qui suit tandis que la journée payée en application de l'article 27 est considérée comme le premier jour de la période de salaire garanti). <AR465 1986-10-01/30, art. 1, a, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 1-11-1986>

(En cas de travail à temps partiel, le jour de carence est le premier jour d'incapacité de travail où le travailleur aurait normalement travaillé) <L 1981-06-23/04, art. 3, 003>

(abrogé) <AR465 1986-10-01/30, art. 1, b, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 1-11-1986>

Pour la détermination du jour de carence, le jour d'inactivité habituelle résultant de la répartition hebdomadaire du travail sur cinq jours n'est pas considéré comme jour ouvrable.

Le droit à la rémunération est subordonné à la condition que l'ouvrier soit demeuré sans interruption au service de la même entreprise pendant au moins un mois.

Lorsque l'ouvrier atteint cette ancienneté pendant (la période de salaire garanti), il peut prétendre à la rémunération visée audit alinéa, pour les jours restants. <AR465 1986-10-01/30, art. 1, c, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

**§ 2.** La rémunération visée au § 1er n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1er.

Toutefois, la rémunération visée au § 1er est due :

1° pour la partie de la période de (quatorze) jours restant à courir, si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue au § 1er durant une période de (quatorze) jours; <AR465 1986-10-01/30, art. 1, d, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

2° lorsque l'ouvrier établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

**§ 3.** La rémunération visée au § 1er n'est pas due à l'ouvrier :

1° qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

2° dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

§ 4. L'employeur dispose contre les tiers responsables de l'accident visé au § 1er, d'une action en remboursement de la rémunération payée à la victime et des cotisations sociales auxquelles l'employeur est tenu par la loi ou par une convention individuelle ou collective de travail.

### **Article 73**

§ 1er. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle, ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due une nouvelle fois lorsqu'une nouvelle incapacité de travail survient dans les quatorze premiers jours qui suivent la fin d'une période d'incapacité de travail ayant donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71.

Toutefois, la rémunération visée aux articles 70 et 71 est due :

1° pour la partie de la période de trente ou de (quatorze) jours restant à courir si la première période d'incapacité de travail n'a pas donné lieu au paiement de la rémunération prévue aux articles 70 et 71 durant une période de trente ou de (quatorze) jours; <AR465 1986-10-01/30, art. 4, 013> <note : les dispositions de cet arrêté ne s'appliquent qu'aux travailleurs dont l'incapacité de travail est survenue après son entrée en vigueur : 01-11-1986>

2° lorsque l'employé établit par un certificat médical que cette nouvelle incapacité de travail est due à une autre maladie ou à un autre accident.

§ 2. En cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail ou qu'un accident survenu sur le chemin du travail, la rémunération visée aux articles 70 et 71 n'est pas due à l'employé :

a) qui a été accidenté à l'occasion d'un exercice physique pratiqué au cours d'une compétition ou exhibition sportive pour lesquelles l'organisateur perçoit un droit d'entrée et pour lesquelles les participants reçoivent une rémunération sous quelque forme que ce soit;

b) dont l'incapacité de travail trouve sa source dans une faute grave qu'il a commise.

**28 JANVIER 2003. –**  
**Loi relative aux examens médicaux dans le cadre**  
**des relations de travail.**

**CHAPITRE I - Généralités.**

Article 1. 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 de travail régies par la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail qu'aux relations de travail régies par la réglementation relative au statut des agents du secteur public et aux candidats à un poste de travail dans ces secteurs.

**CHAPITRE III. - Principes généraux.**

**Art. 3. § 1.** 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.

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 de l'immunodéficience humaine.

Le Roi peut étendre, par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, l'interdiction à d'autres tests biologiques et 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.

**§ 3.** Les tests biologiques et les examens médicaux ne peuvent être demandés ou exécutés que par le conseiller en prévention-médecin du travail qui est attaché au département chargé de la surveillance médicale du service interne de prévention et de protection au travail ou qui est attaché au département chargé de la surveillance médicale du service externe de prévention et de protection au travail auquel l'employeur fait appel.

Toute déclaration d'inaptitude doit être motivée par écrit par le conseiller en prévention-médecin du travail qui doit la transmettre à un médecin désigné par l'intéressé, sous peine de nullité. Le Roi peut définir des conditions et des modalités supplémentaires pour ce qui est de l'élaboration et de la transmission de la motivation écrite par le médecin.

Le conseiller en prévention-médecin du travail du travail communique sa décision à l'employeur et au candidat au moyen de la fiche d'examen médical prescrite en exécution de la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

**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 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 seront effectués.

A cet effet, le ministre compétent consulte le Comité consultatif de bioéthique, institué par l'accord de coopération du 15 janvier 1993 entre l'Etat, la Communauté flamande, la Communauté française, la Communauté germanophone et la Commission communautaire commune, 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 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.

Le Roi peut, par un arrêté royal délibéré en Conseil des ministres, instituer des procédures de recours contre la décision que le conseiller en prévention-médecin du travail a prise sur la base des résultats de l'examen médical d'embauche visé à l'article 3.

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° 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° 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° les organisations représentatives des travailleurs indépendants.

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

**Art. 9.** Sans préjudice des attributions des officiers de police judiciaire, les fonctionnaires désignés à cet effet 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, ils ne peuvent pénétrer qu'avec l'autorisation préalable du juge au tribunal de police.

## **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 euros ou d'une de ces peines seulement, celui qui aura commis une infraction aux dispositions de la présente loi.

**Art. 12.** En cas de récidive, la peine pourra être doublée.

**Art. 13.** Les auteurs, coauteurs 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, coauteurs 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, y compris le chapitre VII et 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 10°, rédigé comme suit : " 10° des contestations fondées sur la loi du 28 janvier 2003 relative aux examens médicaux dans le cadre des relations de travail. "

Promulguons la présente loi, ordonnons qu'elle soit revêtue du sceau de l'Etat et publiée par le Moniteur belge.

## **B. Jurisprudence**

### **ASSURANCES - ASSURANCE AUTOMOBILE OBLIGATOIRE COUR DE CASSATION, SECTION FRANCAISE, 1E CHAMBRE 2005-09-02**

(...)

La décision de la Cour

Sur le premier moyen :

Attendu que l'article 29bis, § 1er, alinéa 5, de la loi du 21 novembre 1989 relative à l'assurance obligatoire de la responsabilité en matière de véhicules automoteurs, dans sa version applicable aux faits, prive les victimes ayant commis une faute inexcusable du droit à l'indemnisation visé à l'alinéa 1er de cette disposition ; qu'aux termes de l'alinéa 6, dans la même version, est seule inexcusable la faute volontaire d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience ;

**Attendu que de la circonstance qu'une personne est en état d'ivresse, c'est-à-dire qu'elle n'a plus le contrôle permanent de ses actes, et qu'elle a une propension à l'alcoolisme telle qu'elle ne peut s'empêcher de boire, il ne se déduit pas qu'elle a perdu la conscience de ses actes et que la faute commise serait ainsi dépourvue de tout caractère volontaire ;**

Que, partant, le jugement attaqué ne justifie pas légalement sa décision que la victime n'a pas commis une faute inexcusable ; Que le moyen est fondé ;

\* \* \* \* \*

**Juridiction : COUR DU TRAVAIL DE LIEGE, SECTION DE LIEGE,  
5E CHAMBRE 2005-12-21**

**Sommaire**

Un avenant au contrat de travail qui en cours de contrat comporte une prolongation de la durée de l'essai au-delà du maximum légal est nul pour violation de la disposition de l'article 67 du fait que la clause d'essai doit être constatée par écrit au plus tard au moment de l'entrée en service, sauf dans le cas où il serait démontré la nécessité d'un nouvel essai en raison de l'exercice d'une nouvelle fonction, totalement nouvelle impliquant la nécessité d'un test d'aptitude. Le travailleur, victime d'un accident de roulage alors qu'il conduit durant une période de vacances le véhicule appartenant à l'employeur mis à sa disposition pour usage privé au titre d'avantage en nature et qui est jugé non responsable de cet accident mais néanmoins condamné pour conduite en état d'imprégnation alcoolique ou d'intoxication alcoolique, commet une faute qui se situe dans le cadre de la vie privée, faute qui peut constituer un motif grave justifiant la rupture du contrat de travail. Encore faut-il pour cela que cette faute soit susceptible d'avoir un effet à l'intérieur de la sphère contractuelle. Tel n'est pas le cas, en dépit de la qualité de conseiller en prévention du travailleur et de la politique de sécurité développée au sein de l'entreprise, notamment par l'accent tout particulier mis sur la non-consommation d'alcool au travail, dès lors que les circonstances de l'accident ne sont connues que d'un nombre très restreint de personnes au sein de l'entreprise. Le travailleur qui communique les procès-verbaux relatifs à l'accident au courtier d'assurance de l'entreprise ne peut être considéré, à défaut d'autres consignes lui données, comme tentant de dissimuler à son employeur la circonstance que l'accident eut lieu alors qu'il était en état d'intoxication alcoolique. Sous l'empire des dispositions de l'arrêté royal du 27 mars 1998, il s'avère impossible pour l'employeur qui veut licencier un conseiller en prévention pour motif grave de respecter à la fois le délai visé à l'article 35, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 et l'obligation que lui fait l'article 20 de l'arrêté de solliciter l'accord du comité pour la prévention et la protection au travail préalablement à l'écartement du conseiller en prévention. Le conflit de norme entre l'article 35 précité et l'article 20 de l'arrêté se résout en faveur du premier en application de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 organisant la hiérarchie des normes. Dès lors que le licenciement n'est pas opéré dans le but de porter atteinte à l'indépendance du conseiller en prévention, ce licenciement ne présente aucun caractère abusif en regard des fonctions du conseiller en prévention.

\* \* \* \* \*

**Juridiction : COUR DU TRAVAIL DE BRUXELLES,  
4E CHAMBRE 2005-01-12**

**Sommaire**

L'intoxication alcoolique est en l'espèce une faute grave compte tenu de la durée de ces problèmes, du nombre d'avertissements et des perturbations qu'elle entraîne pour le travail de l'équipe. Le caractère pathologique de la dépendance à l'alcool ne saurait en effet constituer un blanc-seing absolu à la personne qui en souffre.

Les éloges adressés à la travailleuse pour certains actes qu'elle a accomplis n'excluent pas que l'employeur lui reproche d'autres actes; ils ne prouvent pas qu'elle n'a pas commis la faute grave.