



Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg



Het aanleveren van webpagina's met als doel het informeren van huisartsen inzake de arbeidsgeneeskunde

Fourniture de pages web permettant d'expliquer la médecine du travail aux médecins généralistes

Prof. Ph. Mairiaux (Université de Liège) & Dr. K. Mortelmans (Mensura)

Projectmedewerkers - L'équipe du projet



Philippe Mairiaux
STES - ULG



Katrien Mortelmans
Mensura



John Colin
Securex, ULG



Mathieu Verbrugghe
Mensura, UGent



Evelyn Mermans
Domus Medica



Sophie Noël
SSMG

Doel - Objectif

▶ Doel - Objectif

- ▶ Ontwikkelen van webpagina's voor huisartsen met alle nuttige informatie en linken die relevant zijn voor het begrip arbeidsgeneeskunde - Développer des pages web permettant d'expliquer la médecine du travail aux médecins généralistes

▶ Subdoelen - Sous-buts

- ▶ Op een eenvoudige manier de rollen en missies van de arbeidsgeneesheer uitleggen - Expliquer de manière simple les rôles et les missions du médecin du travail
- ▶ Huisartsen sensibiliseren om de arbeidsgeneesheer als partner van de huisarts te zien - Sensibiliser les médecins généralistes afin qu'ils considèrent le médecin du travail comme un partenaire à part entière
- ▶ Huisarts aanzetten om contact op te nemen met de arbeidsgeneesheer - Encourager le médecin généraliste à prendre contact avec le médecin du travail

Methode - Méthode

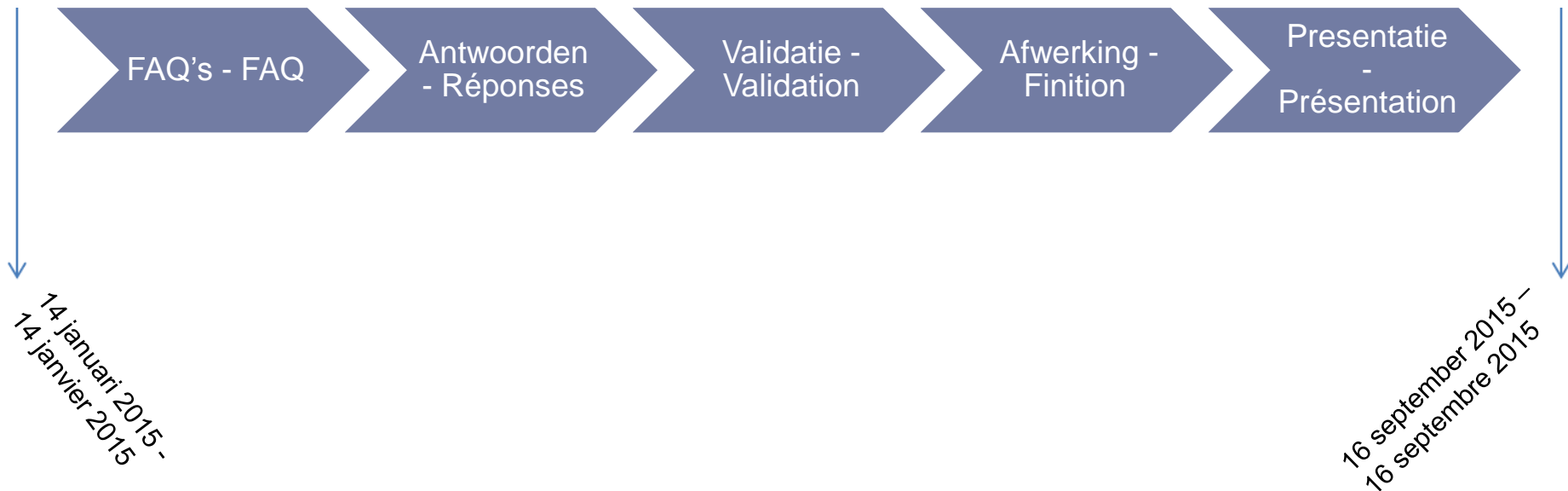
1. FAQ's opmaken - Rédiger les FAQ
 - A. Verzamelen van FAQ's van huisartsen over arbeidsgeneesheren
Récouter les FAQ des médecins généralistes concernant les médecins du travail
 - B. FAQ's onderverdelen in thema's herkenbaar door huisartsen
Subdiviser les FAQ en thématiques familières pour les médecins généralistes

2. Antwoorden per FAQ opmaken, met hyperlinks naar websites en naar brochures
Rédiger des réponses pour chaque FAQ avec des liens vers des sites web et des brochures

Methode - Méthode

1. FAQ's opmaken - Rédiger les FAQ
2. Antwoorden per FAQ opmaken - Rédiger des réponses par FAQ
3. **Validatiefase: aanpassingen op basis van feedback van leden van -
Phase de validation sur base du feedback des membres des -**
 - A. beroepsorganisaties en wetenschappelijke verenigingen van huisartsen - associations professionnelles et associations scientifiques des médecins généralistes
 - B. beroepsverenigingen en wetenschappelijke verenigingen van arbeidsgeneesheren - associations professionnelles et associations scientifiques des médecins du travail
 - C. inhoudelijke experten en webmaster FOD WASO - Experts par rapport au contenu et webmaster du SPF ETCS
4. **Vertaling, nazicht en laatste correcties
Traduction, vérification et dernières corrections**
5. **Presentatie resultaten aan begeleidingscommissie
Présentation des résultats au comité de pilotage**

Tijdslijn - Ligne du temps



FAQ's: 14 thema's - 14 thématiques

Wettelijk kader - Cadre
légal

Zwangerschap -
Grossesse

Geneesmiddelen en
werk - Médicaments et
travail

Contact opnemen -
Prendre contact

Definitieve
ongeschiktheid -
Inaptitude définitive

Tijdelijke
arbeidsongeschiktheid -
Inaptitude temporaire
de travail

Vaccinaties -
Vaccinations

Musculoskeletale
aandoening - Trouble
musculo-squelettique

Arbeidsongeval -
Accident du travail

Psychosociaal -
Psychosocial

Werkpostaanpassing -
Adapter le poste de
travail

Beroepsziekten -
Maladies
professionnelles

Professionele
activiteiten van de
patiënt - Activités
professionnelles du
patient

Chronische ziekten -
Maladies chroniques

Per thema: 1 tot 11 FAQ's opgemaakt - Par thématique : 1 à 11 FAQ ont été rédigées

Thema's - Thématiques	Vragen - Questions
<p data-bbox="278 696 707 791">Wettelijke kader van arbeidsgeneeskunde</p> <p data-bbox="291 851 693 945">Cadre légal de la médecine du travail</p>	<ul data-bbox="857 468 1740 1173" style="list-style-type: none"><li data-bbox="857 468 1676 591">• Wat zijn de taken van de arbeidsgeneesheer? Quelles sont les missions d'un médecin du travail?<li data-bbox="857 648 1657 816">• Is de arbeidsgeneesheer gebonden aan het beroepsgeheim? Le médecin du travail est-il soumis au secret professionnel?<li data-bbox="857 873 1740 1173">• Als de huisarts informatie aan de arbeidsgeneesheer geeft, komt die informatie dan bij de werkgever van de patiënt? Si, en tant que médecin traitant, je communique des informations au médecin du travail, seront-elles communiquées en même temps à l'employeur?

Per thema: 1 tot 11 FAQ's opgemaakt - Par thématique : 1 à 11 FAQ ont été rédigées

Thema's - Thématiques	Vragen - Questions
<p data-bbox="285 739 703 779">Chronische ziekten</p> <p data-bbox="268 848 720 888">Maladies chroniques</p>	<ul data-bbox="861 468 1754 1125" style="list-style-type: none"><li data-bbox="861 468 1754 816">• Voor patiënten met chronische aandoeningen: hoe kan de arbeidsgeneesheer samen met de huisarts erover waken dat de patiënt aan de slag kan blijven? Si mon patient souffre d'une pathologie chronique: comment le médecin du travail peut-il veiller avec moi, médecin généraliste, à ce que mon patient préserve son activité professionnelle?<li data-bbox="861 868 1754 1125">• Voor patiënten met chronische aandoeningen: hoe kan overleg opgestart worden met de patiënt zijn werkgever? Si mon patient souffre d'une pathologie chronique: comment instaurer un dialogue avec son employeur?

Exemple de réponse : Le médecin du travail est-il tenu au secret professionnel?

Le médecin du travail est strictement tenu au secret professionnel!

Ce point est stipulé dans l'[AR du 28 mai 2003, section 4](#).

Le [médecin du travail](#) est également **tenu de respecter 2 codes** :

1. [Code de déontologie médicale](#) établi par le Conseil national de l'Ordre des médecins
2. [Code international d'Éthique pour les Professionnels de la Santé au Travail](#)

Le droit à la vie privée de votre patient est prévu par :

- La communication spécifique entre le médecin du travail et l'employeur. Cette communication s'effectue via le [formulaire d'évaluation de la santé](#) qui ne peut comporter aucune mention diagnostique.
- Le dossier médical est uniquement accessible au médecin du travail_ou à l'infirmière attachée à la section « surveillance de santé » du [Service Interne pour la Prévention et la Protection au travail](#) ou du [Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail](#). L'employeur ne peut jamais avoir accès au dossier médical des travailleurs.
- Naturellement, il y a également la législation sur la vie privée, la législation sur les droits du patient et le droit du travail qui protègent la vie privée de votre patient.

Exemple de réponse : Le médecin du travail est-il tenu au secret professionnel?

L'employeur n'est dès lors pas informé du diagnostic du travailleur, **en tout cas pas par le médecin du travail**. Certains travailleurs décident de partager eux-mêmes leur diagnostic et leurs antécédents médicaux avec leurs collègues et responsables. Le médecin du travail évoque naturellement les limitations qu'impliquent un diagnostic (p. ex. le travailleur ne peut plus travailler avec les mains au-dessus de la hauteur des épaules, le travailleur ne peut pas travailler avec des denrées alimentaires). Le médecin du travail est un spécialiste de la relation santé - travail et sait comment il peut parer aux éventuelles questions injustifiées des employeurs au sujet du diagnostic.

[Voir aussi](#) : informations médicales que vous communiquez au médecin du travail en votre qualité de médecin traitant

[Voir aussi](#): quand est-il conseillé au médecin traitant de contacter le médecin du travail ?

Voorbeeld antwoord : Als de behandelend arts informatie aan de arbeidsgeneesheer geeft, komt die informatie dan bij de werkgever van de patiënt ?

- **Nee**, de **diagnose** die u aan de arbeidsgeneesheer doorgeeft, **mag de arbeidsgeneesheer niet aan de werkgever meedelen**. De [arbeidsgeneesheer](#) is (net als de behandelend arts) strikt gebonden aan het [beroepsgeheim](#). Dat ligt vast in het [KB van 28 mei 2003, afd. 4](#). De werkgever komt dus niets te weten over diagnoses bij de werknemer via de arbeidsgeneesheer. Sommige werknemers opteren ervoor zelf hun diagnose en medische achtergrond te delen met hun collega's of leidinggevende.
- **Ja**, de **eventuele beperkingen die voortvloeien uit de diagnose of de eventuele nood aan aanpassingen** van het werkrooster, de werkplaats, de jobinhoud enzomeer bespreekt de arbeidsgeneesheer wel met de werkgever. Dit enkel en alleen met het oog op het in stand houden of realiseren van een match tussen de arbeidsvereisten en de arbeidsmogelijkheden van uw patiënt.

Het is aanbevolen om alle relevante medische informatie aan de arbeidsgeneesheer te verstrekken. Enkel dan is de arbeidsgeneesheer in de mogelijkheid om te anticiperen op een suboptimale balans tussen jobvereisten en werkmogelijkheden. Een definitieve mismatch tussen jobvereisten en werkmogelijkheden die niet opgelost geraakt met aanpassingen aan werkbelasting of jobinhoud, kan immers leiden tot [ontslag](#).

De arbeidsgeneesheer wenst de partner van de behandelend arts te zijn en streeft naar een goede relatie en open communicatie, zowel met behandelend arts als met [adviserend geneesheren](#) van de mutualiteit.

Pour les patients souffrant de maladies chroniques (diabète, rhumatismes, cancer, ...), comment une concertation peut-elle être mise sur pied entre le patient et son employeur?

Il est essentiel qu'une collaboration soit mise sur pied entre le médecin traitant et le [médecin du travail](#) pour les patient(e)s atteint(e)s d'affections chroniques. Car :

- La maladie peut influencer la capacité de travail (aujourd'hui ou plus tard lorsque la maladie s'aggrave)
- La médication peut influencer la capacité de travail

Le médecin du travail invite régulièrement certains travailleurs, et peut-être également votre patient(e) pour un examen médical. Vous trouverez un aperçu des examens médicaux [ici](#).

Il est toutefois important de savoir que chaque travailleur, et donc également votre patient(e), peut introduire, lui-même, une demande de rendez-vous auprès du médecin du travail s'il rencontre des problèmes de santé liés au travail. Une telle « [consultation spontanée](#) » peut même avoir lieu sans que l'employeur n'en soit informé, si votre patient(e) le préfère.

Une concertation avec l'employeur de votre patient(e) est possible directement, mais il est toutefois habituel et fortement recommandé de passer par le médecin du travail. Le médecin du travail est effectivement le spécialiste médical dans le domaine du travail et il est également souvent la personne la mieux informée de la situation de travail et des possibilités existant dans une entreprise.

Découvrez les possibilités pour entrer en contact avec le médecin du travail [ici](#).

Exemple de réponse : Comment mon patient ou moi pouvons-nous contacter le médecin du travail?

En votre qualité de médecin traitant, vous pouvez, moyennant l'accord du patient, contacter le [médecin du travail](#).

Vous pouvez connaître l'identité du médecin du travail de votre patient(e) :

- Soit, en demandant au patient qui est le médecin du travail au sein de l'entreprise.

Le patient peut trouver le nom du médecin du travail et ses coordonnées au bas du [formulaire d'évaluation de santé](#). Il s'agit du document que le médecin du travail remet, en fin de consultation, à votre patient(e).

Le patient peut demander le nom et les coordonnées du médecin du travail au service du personnel de son entreprise.

Le patient peut également trouver le nom et les coordonnées du médecin du travail sur l'intranet de son entreprise ou dans le règlement de travail.

- Soit, si vous connaissez le nom du médecin du travail :

Sur le [site Web de l'Ordre des Médecins](#), vous pouvez rechercher les coordonnées des médecins en fonction de leur spécialisation **Attention, cette liste n'est pas nécessairement à jour.**

- Soit, si vous connaissez le [Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail](#) (SIPPT) ou le [Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail](#) (SEPPT) dans lequel le médecin du travail est employé, vous pouvez y demander ses coordonnées. La [liste de tous les SEPPT](#) peut être consultée sur le site Web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Voorbeeld antwoord : Als ik als behandelend arts 'licht of lichter werk' voorschrijf, dient de werkgever van de patiënt dat advies dan te volgen? (1)

Neen, meestal niet, zelfs niet als u meent dat aangepast werk nodig is voor uw patiënt die door ziekte of bijwerkingen van behandeling zijn job niet volledig kan vervullen. De patiënt heeft geen "recht" op dergelijke aanpassingen.

Enkel in bepaalde omstandigheden is de werkgever wettelijk verplicht een advies omtrent werkaanpassingen te volgen:

Ten eerste in het kader van [moederschapsbescherming](#).

Ten tweede is er voor de patiënt wel een echt recht om aangepast werk te verkrijgen **als de verminderde arbeidscapaciteit als een 'handicap' wordt beschouwd**. Volgens de Antidiscriminatiewet van 2007 kan de patiënt dan aan zijn werkgever vragen om **redelijke aanpassingen** te treffen. Een werknemer met een [handicap](#), en bij uitbreiding elke [chronisch zieke](#) (bijv. een kankerpatiënt met langdurige beroepsmatige beperkingen), heeft recht op redelijke aanpassingen. Dit recht is evenwel niet absoluut. Het moet gaan om een 'redelijke' aanpassing, dus er wordt ook rekening gehouden met onder meer de kostprijs ervan, de financiële draagkracht van de werkgever, de organisatorische moeilijkheden die de aanpassing teweegbrengt ... Zo kan het installeren van een rolstoellift voor een grote werkgever wel en een kleinere niet haalbaar zijn. Belangrijk hierbij is de [Vlaamse Ondersteuningspremie \(VOP\)](#) van de VDAB, die het aantrekkelijker maakt voor werkgevers om personen met een arbeidshandicap in dienst te nemen. In Wallonië kunnen premies aangevraagd worden bij de [Agence Wallonne pour l'intégration des Personnes Handicapées \(AWIPH\)](#). In Brussel kunnen premies aangevraagd worden bij [Phare \(Personne Handicapée Autonomie Recherchée\)](#).

Voorbeeld antwoord : Als ik als behandelend arts 'licht of lichter werk' voorschrijf, dient de werkgever van de patiënt dat advies dan te volgen? (2)

De derde uitzondering is de **re-integratieprocedure** ([KB van 28/05/2003](#) betreffende het [gezondheidstoezicht](#)). Als u, als behandelend arts, uw patiënt definitief arbeidsongeschikt verklaart (d.i. verklaren dat uw patiënt het overeengekomen werk niet langer kan uitvoeren), dan heeft uw patiënt het recht om de wettelijk voorziene re-integratieprocedure op te starten bij de [arbeidsgeneesheer](#) van zijn werkgever. Hiertoe dient hij een aangetekend schrijven te sturen naar de werkgever met de vraag naar het opstarten van de re-integratieprocedure. De arbeidsgeneesheer kan dan beslissen dat het overeengekomen werk moet worden aangepast of dat u ander werk moet worden gegeven. De werkgever kan aan deze verplichting ontsnappen als de aanpassing om technische of objectieve redenen niet mogelijk is, of omdat er geen ander werk voorhanden is, of ook omdat er 'gegronde redenen' zijn waardoor aanpassingen of ander werk redelijkerwijze niet kunnen worden vereist (bijv. financiële draagkracht werkgever). Dit laatste is vaak het geval.

Exemple de réponse : Le médecin du travail peut-il contrôler que mon patient est réellement malade si j'ai émis un certificat d'incapacité de travail? (1)

Non, car la réglementation est très claire en la matière : « **EN AUCUN CAS, le conseiller en prévention - médecin du travail ne peut vérifier le bien-fondé des absences des travailleurs pour raisons de santé** ».

Le médecin du travail peut toutefois s'informer auprès du médecin traitant des circonstances susceptibles d'être à l'origine de l'absence et de justifier l'évolution de l'état de santé du travailleur (avec pour objectif d'apprécier l'efficacité de son programme de prévention, de dépister une maladie professionnelle éventuelle).

Lorsque la santé de votre patient se dégrade et qu'il présente des absences répétées, un échange d'informations entre vous et le médecin du travail peut également avoir un grand intérêt pour éviter à votre patient(e) de perdre son emploi. En cas d'absence de longue durée, une collaboration avec le médecin du travail peut aussi maximiser les chances d'un retour au travail réussi (cf. [question 13.3](#)).

Attention à ne pas confondre le médecin du travail, le médecin-conseil de la mutualité et le médecin-contrôle.

Exemple de réponse : Le médecin du travail peut-il contrôler que mon patient est réellement malade si j'ai émis un certificat d'incapacité de travail? (2)

	<u>Médecin du travail</u>	Médecin-conseil de la mutualité	<u>Médecin contrôle</u>
Employeur	Fait partie du service de prévention et de protection au travail (interne et/ou externe) auquel l'employeur est affilié	Travaille pour une mutualité et contacte la plupart des travailleurs en incapacité de travail au-delà de la période de salaire garanti (> 2 ou 4 semaines)	Est rémunéré par l'employeur du travailleur à contrôler
Mission	Evaluation de l'aptitude du travailleur (de la travailleuse) à l'exécution de son travail habituel lors de la reprise du travail	Evaluation de l'état d'incapacité de travail du travailleur absent (vérifie la perte d'au moins les 2/3 de sa capacité de gain)	Contrôler l'existence de l'incapacité du travailleur ainsi que la durée de cette dernière et ce, durant la période de salaire garanti
Modalité d'examen	Consultation dans des centres médicaux, dans l'entreprise elle-même ou en car médical	Consultation dans les bureaux de la mutualité	Consultation au domicile du patient et, en cas d'absence, convocation à son cabinet
Pas d'accord avec la décision prise ?	<u>Direction régionale du Contrôle du Bien-Etre</u>	<u>Tribunal du travail local</u>	<u>Médecin-arbitre</u>

Exemple de réponse : Si mon patient est absent depuis longtemps, un rendez-vous à la médecine du travail est-il conseillé avant la reprise effective du travail?

La probabilité de retour au travail chez le même employeur diminue relativement rapidement avec la durée de l'arrêt de travail : elle n'est que plus que de 50 %, en moyenne, après 6 mois d'incapacité de travail, 20 % après 1 an et 10 % à 2 ans.

Afin d'augmenter les chances d'un retour au travail réussi de votre patient(e) chez son employeur, une collaboration, dès le début de l'incapacité de travail, entre vous et le [médecin du travail](#) peut s'avérer utile. Pour de plus amples informations sur la manière de contacter ce dernier, voyez [ici](#).

En effet, la période d'arrêt de travail doit être utilisée, non seulement pour administrer les traitements médicaux nécessaires, mais aussi pour préparer le retour de votre patient(e) à son poste de travail ou à un poste aménagé en fonction de ses capacités.

Après une absence de longue durée, il est souvent difficile pour les patient(e)s de reprendre leurs activités professionnelles d'emblée à 100 %. Une reprise, d'abord à temps partiel évoluant ensuite progressivement vers un temps plein, peut être indiquée. Le médecin du travail peut y contribuer lorsqu'il est sollicité pour une visite préalable à la reprise (ou [visite dite « de pré-reprise »](#)) qui est d'autant plus **recommandée** que la durée d'incapacité de travail est longue.

Next steps : implementatie en verspreiding implémentation, diffusion

- ▶ Mise en ligne du nouveau site Beswic prévue en janvier ou février 2016
- ▶ Les pages web destinées aux médecins traitants constitueront un sous-ensemble du site Beswick
- ▶ Campagne de diffusion :
 - ▶ Liens à partir des sites web de Domus Medica et de la SSMG
 - ▶ Sensibilisation et informations des GLEMs et LOKs groups, des groupes TRIO...
 - ▶ Communication durant les congrès de formation continue pour médecins généralistes ...
 - ▶ ...autres suggestions ? / andere suggesties ?



Federale Overheidsdienst
Werkgelegenheid,
Arbeid en Sociaal Overleg



Vragen uit het publiek? Questions du public?



Dank u - Merci



Philippe Mairiaux
STES - ULG



Katrien Mortelmans
Mensura



John Colin
Securex, ULG



Mathieu Verbrugghe
Mensura, UGent



Evelyn Mermans
Domus Medica



Sophie Noël
SSMG