



Service public fédéral  
Emploi, Travail et  
Concertation sociale



**Projet HUT/DIRACT/2014/AP/2**

**FOURNITURE DE PAGES WEB AYANT POUR OBJECTIF L'INFORMATION  
DES MÉDECINS TRAITANTS EN MATIÈRE DE MÉDECINE DU TRAVAIL**

**Document final – 23 septembre 2015**

## INTRODUCTION

Le projet "Fourniture de pages web ayant pour objectif l'information des médecins traitants en matière de médecine du travail a été commandité par le Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale (SPF ETCS).

L'équipe de recherche s'est composée d'experts de différentes disciplines : médecine du travail, médecine générale et personnel académique :

- Prof. Dr. Philippe Mairiaux (STES – ULG),
- Dr. Katrien Mortelmans (Mensura)
- Dr. John Colin (Securex et STES - ULG)
- Mathieu Verbrugghe (Mensura et UGent)
- Dr. Evelyn Mermans (Domus Medica)
- Dr. Sophie Noël (SSMG).

Le projet a été réalisé sur une période s'étendant du 14 janvier 2015 au 16 septembre 2015. Pour atteindre le résultat final, différentes étapes ont été nécessaires.

Dans une *première* phase, les questions que les médecins généralistes se posent le plus souvent à propos de la médecine du travail ont été collectées et classées en plusieurs thèmes clairement identifiables pour les médecins généralistes. Dans une *deuxième* phase, des réponses à ces différentes questions ont été formulées et une attention particulière a été portée au fait de renseigner, dans celles-ci, des hyperliens vers des sites internet et des brochures adéquates. Dans une *troisième* phase (phase de validation), les réponses proposées initialement par l'équipe de recherche ont été relues et adaptées sur base du feedback reçu de membres de l'Association professionnelle belge de médecine du travail (APBMT) et de la Société scientifique de médecine générale (SSMG) ainsi que du webmaster du SPF Emploi.

Les pages web ainsi élaborées ont pour objectif :

- 1/ D'expliquer, de manière simple, les rôles et les missions du médecin du travail ;
- 2/ De sensibiliser les médecins traitants à considérer le médecin du travail comme un partenaire ;
- 3/ D'encourager les médecins traitants à prendre contact avec le médecin du travail.

## APERCU DES THEMES ET DES QUESTIONS ABORDES

Thèmes	Questions
1. Cadre légal de la médecine du travail	1.1 Quelles sont les tâches du médecin du travail? 1.2 Le médecin du travail est-il tenu au secret professionnel? Est-il autorisé, dans certaines situations, à donner des informations à l'employeur? 1.3 Si le médecin traitant communique des informations au médecin du travail, ces informations sont-elles ensuite transmises à l'employeur du(de la) patient(e)? 1.4 Dans quelles situations est-il recommandé au médecin traitant de contacter immédiatement le médecin du travail? 1.5 Quelle est la différence entre médecin-conseil, médecin-contrôle et médecin du travail ? 1.6 Quelle est la structure d'un Service Interne/Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT/SEPPT)? 1.7 Quels sont les rôles et la composition du Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT)? 1.8 Quelle est la formation des médecins du travail? 1.9 Avec qui le médecin du travail travaille-t-il en étroite collaboration? 1.10 Qu'est-ce que le formulaire d'évaluation de santé? 1.11 Quels examens médicaux le médecin du travail réalise-t-il?
2. Problèmes psychosociaux	2.1 Qu'entend-on par « risque psychosocial » au travail? 2.2 Comment vérifier si votre patient(e) rencontre des problèmes psychosociaux au travail? 2.3 Quelle aide le médecin du travail peut-il apporter si mon(ma) patient(e) est confronté au stress, à du harcèlement moral ou sexuel, à la menace d'un burnout, etc. sur son lieu de travail? 2.4 Comment puis-je contacter le conseiller en prévention aspects psychosociaux ?
3. Contact avec le médecin du travail	3.1 Comment mon(ma) patient(e) ou moi pouvons-nous contacter le médecin du travail? 3.2 Puis-je contacter le médecin du travail sans l'autorisation de mon(ma) patient(e)? 3.3 Pour quels problèmes mon/ma patient(e) peut-il demander un rendez-vous avec le médecin du travail? 3.4 Qu'est-ce qu'une consultation spontanée auprès du médecin du travail? L'employeur doit-il en être informé?
4. Maladies chroniques	4.1 Pour les patients souffrant de maladies chroniques (diabète, rhumatismes, mal de dos, cancer, alcoolisme) : comment le médecin du travail peut-il veiller, avec le médecin traitant, à ce que le(la) patient(e) puisse continuer à travailler? 4.2 Pour les patients souffrant de maladies chroniques (diabète, rhumatismes, mal de dos, cancer, alcoolisme) : comment une concertation peut-elle être mise sur pied entre le(la) patient(e) et son employeur?

5. Accidents du travail	<p>5.1 Qu'est-ce qu'un accident du travail?</p> <p>5.2 Qui doit signaler un accident du travail et qui détermine s'il s'agit d'un accident de travail?</p> <p>5.3 Mon(Ma) patient(e) m'informe que l'employeur ne signale pas un accident. Que faire?</p> <p>5.4 Combien de temps après un accident ce dernier peut-il être signalé comme accident de travail?</p> <p>5.5 Mon/Ma patient(e) a des questions à propos d'un accident (du travail), à qui peut-il s'adresser?</p>
6. Troubles musculo-squelettiques	<p>6.1 Quelles sont les pathologies désignées sous le terme de TMS ?</p> <p>6.2 Mon/Ma patient(e) souffrant de douleurs lombaires chroniques peut-il être aidé par une école du dos afin de reprendre le travail après une ou plusieurs périodes d'incapacité de travail?</p> <p>6.3 Certaines affections de type TMS sont-elles reconnues comme maladie professionnelle ?</p>
7. Adaptations du poste de travail	<p>7.1 Si, en ma qualité de médecin traitant, je prescris un « travail léger ou allégé », l'employeur du(de la) patient(e) doit-il suivre cet avis?</p> <p>7.2 Quelles sont les conséquences possibles pour le maintien de l'emploi si j'atteste d'un « travail allégé ou adapté »?</p> <p>7.3 Comment rédiger une attestation de « travail allégé ou adapté » pour qu'elle ait une chance de porter ses fruits?</p> <p>7.4 En quoi le médecin du travail peut-il être utile si un « travail allégé ou adapté » est nécessaire pour mon(ma) patient(e)?</p>
8. Les activités professionnelles de mon(ma) patient(e)	<p>8.1 En quoi consiste le travail de mon(ma) patient(e)? 8.2. A quels risques professionnels mon(ma) patient(e) peut-il(elle) être exposé(e)?</p>

<p>9. Maladies professionnelles</p>	<p>9.1. Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle?</p> <p>9.2. Comment différencier un accident de travail d'une maladie professionnelle?</p> <p>9.3. Quelles sont les maladies professionnelles actuellement reconnues?</p> <p>9.4. Qui peut introduire une demande pour la reconnaissance d'une maladie comme étant d'origine professionnelle?</p> <p>9.5. Comment faire reconnaître une maladie comme étant d'origine professionnelle?</p> <p>9.5.1. Comment introduire une demande au Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) pour mon(ma) patient(e)?</p> <p>9.5.2. Comment est traitée la demande du(de la) patient(e) au sein du Fonds des Maladies Professionnelles (FMP)?</p> <p>9.5.3. Quelles décisions le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) peut-il prendre dans le dossier de mon(ma) patient(e)?</p> <p>9.5.4. Quelles sont les voies de recours possibles si mon(ma) patient(e) n'est pas d'accord avec une décision du Fonds des Maladies Professionnelles (FMP)?</p> <p>9.6. Diagnostic rapide des dermatoses professionnelles</p> <p>9.6.1. Pourquoi faciliter le diagnostic rapide des dermatoses de contact?</p> <p>9.6.2. Qu'offre le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP)?</p> <p>9.6.3. En pratique</p> <p>9.7. Programme de prévention secondaire des maux de dos</p>
<p>10. Médicaments et travail</p>	<p>10.1. Je veux prescrire un psychotrope mais le(la) patient(e) me confie qu'il(elle) conduit des chariots élévateurs, est chauffeur de voiture de société ou occupe un poste de sécurité ou encore qu'il porte une arme de service, que faire dans ces cas-là?</p> <p>10.2. Prise de médicaments et horaires atypiques</p>
<p>11. Vaccinations</p>	<p>11.1. Quel est le rôle du médecin du travail concernant la vaccination et son suivi?</p>
<p>12. Grossesse et travail</p>	<p>12.1. Que puis-je faire, en tant que médecin traitant, si une patiente enceinte me consulte et me dit qu'elle ne peut plus faire son travail?</p>
<p>13. Inaptitude temporaire de travail</p>	<p>13.1. Le médecin du travail peut-il contrôler que mon(ma) patient(e) est réellement malade si j'ai émis un certificat d'incapacité de travail?</p> <p>13.2. Que faire si je constate que le(la) patient(e) risque de devoir se mettre en arrêt de travail : puis-je faire appel au médecin du travail afin d'éviter cet arrêt imminent?</p> <p>13.3. Si mon(ma) patient(e) est en incapacité de travail, quelle aide le médecin du travail peut-il apporter pour favoriser un retour au travail réussi?</p> <p>13.4. Le médecin du travail peut-il aider à la reprise du travail même si le(la) patient(e) n'est pas complètement rétabli(e) ou ne se remettra jamais complètement?</p> <p>13.5. Si mon(ma) patient(e) est capable de reprendre partiellement le travail, quelles démarches dois-je entreprendre?</p> <p>13.6. Si mon(ma) patient(e) est absent(e) depuis longtemps, un rendez-vous à la médecine du travail est-il conseillé avant la reprise effective du travail?</p>

14. Inaptitude définitive au travail	14.1. Si, en tant que médecin traitant, je juge que mon(ma) patient(e) est inapte définitivement à occuper son poste de travail pour des raisons de santé, quelles sont les démarches à entreprendre?
--------------------------------------	---

## REPONSES

### 1. CADRE LÉGAL DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL

#### 1.1 Quelles sont les tâches du médecin du travail?

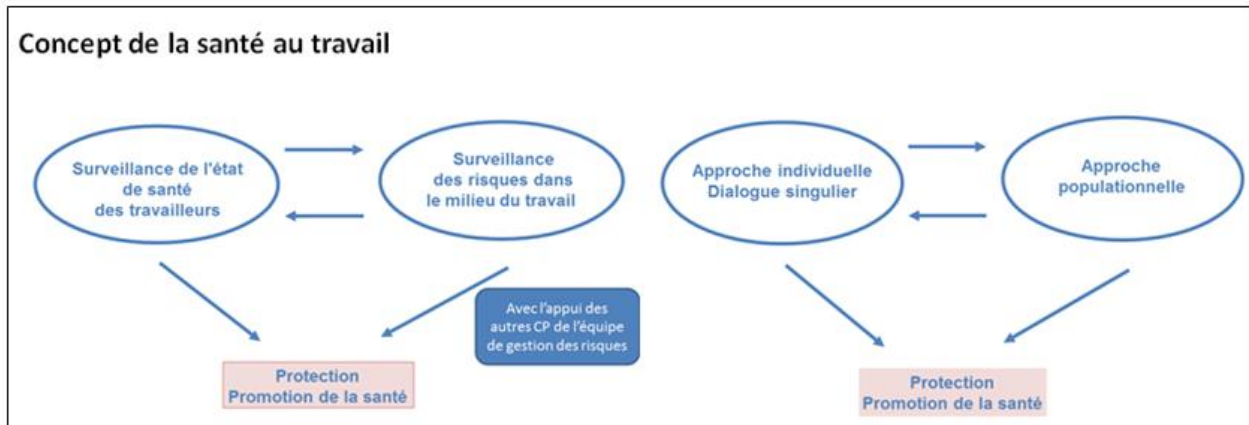
Le [médecin du travail](#) est un médecin spécialisé en « santé au travail » soit la relation entre travail et santé.

Il veille à garantir la **compatibilité entre les exigences (physiques et mentales) du poste de travail et les capacités de travail** de votre patient(e). Ainsi, par exemple :

- Il aide à prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, ainsi que les problèmes liés au travail comme [le stress et le burnout](#).
- Il recommande des adaptations du poste de travail afin de tenir compte des limitations de santé du travailleur.
- Il veille à ce que les travailleuses enceintes puissent continuer à travailler dans des conditions de travail sûres.
- Il veille à ce que les travailleurs soient vaccinés : vaccinations de travailleurs présentant un risque professionnel (vaccination obligatoire, voir : Annexe VI de [l'AR Agents biologiques](#)) et vaccinations supplémentaires non obligatoires indépendantes de risques professionnels existants (par exemple contre la grippe pour le personnel d'un hôpital).

Il **donne des conseils pour garantir et promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs**. Sa tâche est principalement **préventive**. C'est pourquoi il est aussi appelé « [conseiller en prévention - médecin du travail](#) ».

En outre, le médecin du travail **visite régulièrement le lieu de travail**. Il garde ainsi contact avec les responsables, le service des RH et la direction, et il connaît les conditions de travail réelles.



Le médecin du travail travaille parfois pour un [Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail \(SIPPT\)](#), mais généralement pour un [Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail \(SEPPT\)](#). Vous souhaitez en savoir plus sur les différences ? Cliquez [ici](#).

Le médecin du travail travaille au sein d'une [équipe multidisciplinaire](#). Ses collègues [conseillers en prévention](#) sont infirmiers d'entreprise, ingénieurs en sécurité, ergonomes, psychologues du travail ou hygiénistes du travail...

La **tâche la plus connue** du médecin du travail est la [surveillance de la santé](#) (réalisation d'un examen médical au cours duquel le médecin du travail vérifie si le travailleur (votre patient(e)) est suffisamment [apte](#) médicalement à exécuter son travail). Les objectifs de la surveillance de la santé sont décrits dans l'[Arrêté royal du 28 mai 2003](#), section 2. La surveillance de la santé est périodique (une fois par an, à moins qu'une autre périodicité de 3 ou 5 ans ne soit prévue comme, par exemple, pour les travailleurs affectés à des manutentions manuelle de charges) ou après une maladie, en cas de grossesse ou lors du recrutement. Vous trouverez de plus amples informations sur la surveillance de la santé dans la brochure [« La surveillance de santé des travailleurs »](#). Le médecin du travail consigne ses conclusions dans un [formulaire d'évaluation de santé](#).

Le médecin du travail joue un rôle dans le [Comité pour la Prévention et la Protection au Travail \(CPPT\)](#) ou dans le Comité de concertation de base (CCB) dans le secteur public.

Vous trouverez des informations spécifiques sur le rôle du médecin du travail en cas d'incapacité de travail [ici](#).

Les vidéos ci-dessous illustrent le rôle du médecin du travail dans les cas suivants :

- Symptômes de dyspnée : <https://www.youtube.com/watch?v=XiHTOXTqihM>
- Harcèlements : <https://www.youtube.com/watch?v=ygWm-KZZiWo>

Vous trouverez une **présentation** concise des **tâches** du **médecin du travail** [ici](#).

- Activité professionnelle en tant que médecin du travail :



Vous trouverez de plus amples informations sur le **cadre légal** dans lequel travaille le médecin du travail [ici](#).

## 1.2 Le médecin du travail est-il tenu au secret professionnel? Est-il autorisé, dans certaines situations, à donner des informations à l'employeur?

**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.

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 ?

### 1.3 Si le médecin traitant communique des informations au médecin du travail, ces informations sont-elles ensuite transmises à l'employeur du patient?

- **Non, le diagnostic** que vous communiquez au médecin du travail **ne peut être transmis par ce dernier à l'employeur**. Le [médecin du travail](#) est (tout comme le médecin traitant) strictement tenu au [secret professionnel](#). Ce point est stipulé dans l'[Arrêté Royal du 28 mai 2003, section 4](#). L'employeur n'est donc pas informé du diagnostic du travailleur par le médecin du travail. Certains travailleurs décident eux-mêmes de partager leur diagnostic et leurs antécédents médicaux avec leurs collègues et responsables.
- **Oui, le médecin du travail discute avec l'employeur des restrictions éventuelles qui découlent du diagnostic ou du besoin éventuel d'adaptations** de la grille-horaire, du poste de travail, du contenu du travail, etc. Et ce uniquement afin de maintenir ou de restaurer un équilibre entre les exigences de la fonction et les possibilités de travail de votre patient.

Il est recommandé de communiquer toutes les informations médicales pertinentes au médecin du travail. C'est uniquement de cette manière que le médecin du travail pourra vérifier l'adéquation entre les exigences de la fonction et les capacités de travail. Un déséquilibre entre les exigences de la fonction et les capacités de travail non résolue par des adaptations de la charge de travail ou du contenu de la fonction peut effectivement entraîner un licenciement.

**Le médecin du travail souhaite être le partenaire du médecin traitant et s'efforce d'entretenir une bonne relation et une communication ouverte, tant avec le médecin traitant qu'avec les [médecins-conseils](#) de la mutualité.**

## 1.4 Dans quelles situations est-il recommandé au médecin traitant de contacter immédiatement le médecin du travail?

Rien n'est stipulé dans la loi à ce sujet.

Cependant, il est recommandé au médecin traitant de contacter le [médecin du travail](#) dans les situations ci-dessous (mais ceci n'est possible qu'avec l'accord du(de la) patient(e)).

- Si le(la) patient(e) mentionne des [problèmes associés au travail](#) ou attribués à celui-ci
- Lorsque le(la) patient(e) présente des problèmes médicaux susceptibles d'avoir une influence sur son fonctionnement au travail, sur sa sécurité personnelle ou celle d'autrui (par exemple, [épilepsie, diabète...](#))
- En cas de suspicion de contact avec des agents nocifs durant [la grossesse ou l'allaitement](#)
- En cas de [prise de médicaments](#) qui peuvent avoir une influence sur les activités professionnelles (p. ex. conduite de véhicule, d'un chariot élévateur ou de machines)
- Problèmes d'alcool, consommation de drogues
- Incapacité de travail provoquée par le travail ou pouvant être solutionnée par l'adaptation des conditions de travail
- Troubles relatifs aux [risques psychosociaux](#) (stress, burnout, harcèlement, violence au travail, comportement inapproprié au travail)
- En cas de suspicion / signalement d'une [maladie professionnelle](#)
- En cas de problème de compatibilité entre travail et santé
- Si la sécurité du(de la) patient(e) au travail est compromise
- Tous les problèmes qui ont trait à la santé et au travail, étant donné que le médecin du travail est le spécialiste en la matière
- Pour demander l'organisation d'une [visite préalable à la reprise du travail](#) (visite dite « de pré-reprise ») (le médecin du travail peut jouer un rôle important dans ce cadre)

Pour contacter le médecin du travail, le(la) patient(e) doit donner son [accord](#).

Comment pouvez-vous prendre [contact](#) avec le médecin du travail?

## 1.5 Quelle est la différence entre médecin-conseil, médecin-contrôle et médecin du travail ?

Le [médecin du travail](#) examine à titre préventif [la santé et le bien-être des travailleurs](#). Il prend ses [décisions](#) indépendamment de l'employeur et du travailleur. Le médecin du travail (tant interne qu'externe) travaille donc en toute indépendance (conformément au [code éthique des médecins du travail](#) reconnu par l'International Commission on Occupational Health).

Le médecin du travail joue un rôle dans l'incapacité de travail, mais il ne peut jamais contrôler si un travailleur est légitimement absent ou non. Il ne fera jamais de visite à domicile. Il s'agit exclusivement du rôle du médecin-contrôle.

Le médecin-contrôle reçoit de l'employeur la mission de vérifier si un travailleur est véritablement en incapacité de travail en raison d'une maladie ou d'un accident. Il peut contrôler le travailleur tout au long de la période d'incapacité de travail, pas seulement au cours de la période de salaire garanti. Toutefois, l'employeur fera surtout contrôler une absence de courte durée parce qu'il doit payer lui-même le salaire du travailleur au cours de cette période.

Le [médecin-conseil](#) de la mutuelle exerce sa fonction au nom de l'[INAMI](#) (Institut national d'assurance maladie-invalidité). Il a notamment pour mission d'évaluer et d'examiner si une personne a droit à une indemnité de maladie de l'INAMI. Lorsque le médecin-conseil refuse la déclaration de maladie, on peut faire appel contre cette décision. Ceci est possible via le tribunal du travail du lieu de résidence du travailleur. Il est possible de faire appel jusqu'à 3 mois après la décision. Le médecin-conseil a également une fonction de conseil. Il peut, par exemple, recommander au travailleur de reprendre progressivement le travail ou de suivre un recyclage lui permettant d'exercer un autre emploi. Si une reprise du travail à temps partiel est recommandée, l'autorisation du médecin-conseil est nécessaire, mais celle-ci est réputée acquise si le patient envoie sa demande à sa mutualité au plus tard 24 h avant la date effective de la reprise partielle. Le médecin-conseil a un délai maximal de 30 jours ouvrables, à compter de la reprise du travail, pour donner son autorisation écrite ou éventuellement la refuser. Vous trouverez de plus amples informations sur cette procédure [ici](#).

Les rôles respectifs de ces trois médecins sont résumés dans le tableau ci-après.

	Médecin du travail	Médecin-conseil de la mutualité	<a href="#">Médecin contrôle</a>
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	Evaluation de l'état d'incapacité de travail du travailleur absent	Contrôler l'existence de l'incapacité du travailleur ainsi que la durée de

	l'exécution de son travail habituel lors de la reprise du travail	(vérifie la perte d'au moins les 2/3 de sa capacité de gain)	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 ?	<a href="#">Direction régionale du Contrôle du Bien-Etre</a>	<a href="#">Tribunal du travail local</a>	<a href="#">Médecin-arbitre</a>

## 1.6 Quelle est la structure d'un Service Interne/Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT/SEPPT)?

Chaque employeur a l'obligation de collaborer activement au bien-être des [travailleurs au travail](#).

Pratiquement, deux situations sont présentes sur le terrain :

- Soit, l'entreprise dispose des compétences en son sein :

Dans ce cas, elle crée un [Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail \(SIPPT\)](#). Ce service est composé de un ou plusieurs [conseiller\(s\) en prévention](#). Ceux-ci émettent des recommandations sur toutes les situations qui ont trait à la [politique du bien-être](#) et ce, à l'attention de toutes les parties concernées (employeur, membres de la ligne hiérarchique, travailleurs). Un tel service est présent dans certaines moyennes et grandes entreprises (Caterpillar, Arcelor-Mittal, BNP Paribas, ...)

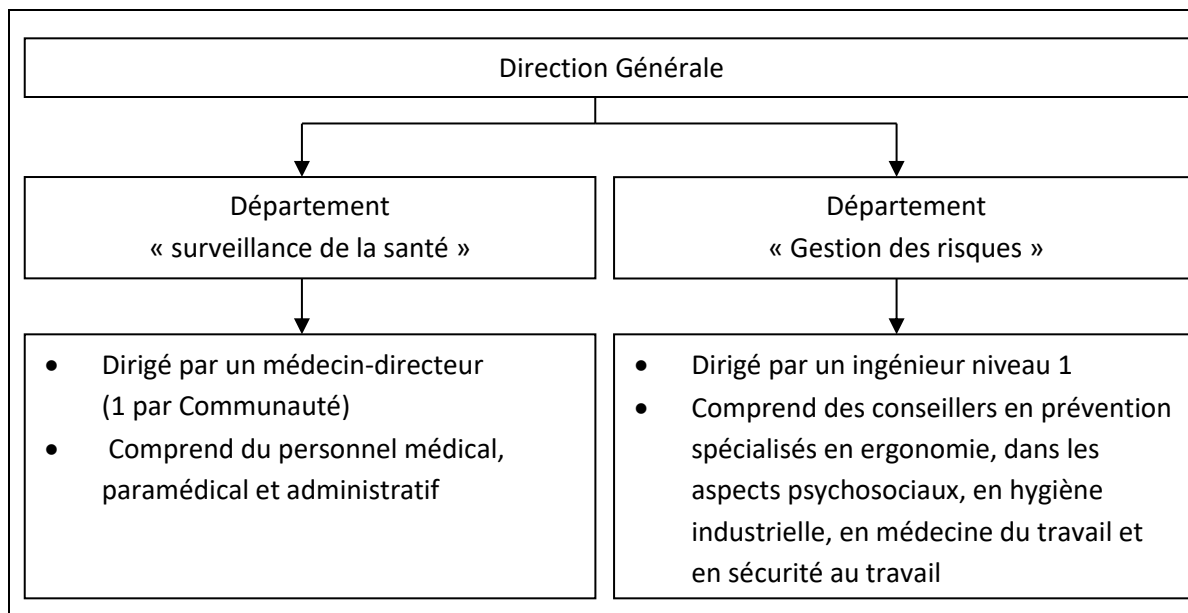
- Soit, l'entreprise ne dispose pas des compétences en son sein :

Dans ce cas, l'employeur délègue cette tâche à un [Service Externe pour la Prévention et la Protection au travail \(SEPPT\)](#). En Belgique, la grande majorité des entreprises étant des petites et moyennes entreprises, elles ont recours à un SEPPT. La [liste de tous les SEPPT](#) peut être consultée sur le site Web du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

Le SEPPT se compose de deux départements :

- Gestion des risques : sécurité au travail, ergonomie, hygiène du travail, aspects psychosociaux, comme la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail...
- Surveillance de la santé : le médecin du travail et l'infirmière travaillent dans ce département

La structure du SEPPT est illustrée ci-dessous.



Vous trouverez de plus amples informations sur la structure des services internes [ici](#).

Pour découvrir les tâches légalement assignées à un SIPPT ou à un SEPPT, cliquez [ici](#).

## 1.7 Quels sont les rôles et la composition du Comité pour la Prévention et la Protection au travail (CPPT)?

Le [Comité pour la Prévention et la Protection au Travail](#) (CPPT) est un organe de concertation institué au sein des entreprises du secteur privé comptant au moins 50 travailleurs du secteur privé. Il est composé de représentants de l'employeur, des travailleurs et du conseiller interne en prévention. Une structure équivalente existe également au niveau du [secteur public](#), il s'agit du Comité de Concertation de Base (CCB) ou du Comité Intermédiaire de Concertation (CCI) ou du Comité Supérieur de Concertation (CSC). Le Comité est composé de façon paritaire, ce qui signifie que les employeurs et les travailleurs sont représentés de façon équivalente.

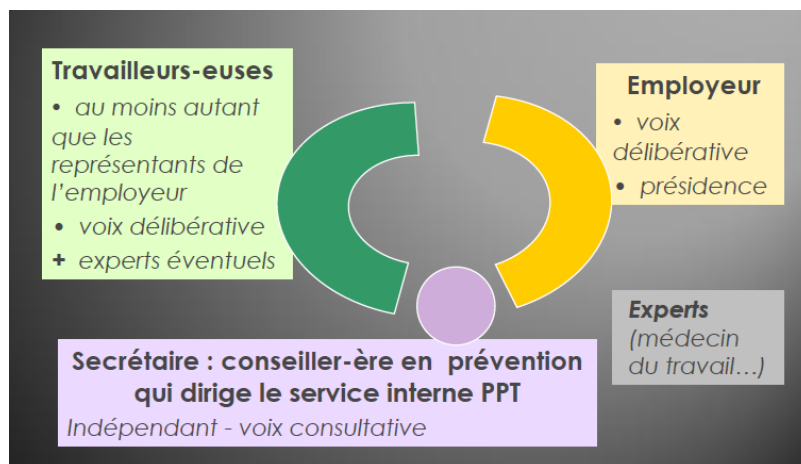
Le CPPT/CCB a pour mission d'étudier et de proposer tous les moyens mais également de contribuer activement à tout ce qui est entrepris pour favoriser le [bien-être des travailleurs](#) lors de l'exécution de leur travail. Pour ce faire, le comité émet des avis et formule des propositions relatives à la politique en matière de bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, au plan global de prévention et au plan annuel d'action établi par l'employeur, ses modifications, son exécution et ses résultats.

Le [médecin du travail](#) participe régulièrement aux réunions du CPPT. Il y siège en sa qualité de conseiller en prévention. Les [conseillers en prévention](#) remplissent leur mission en toute indépendance par rapport à l'employeur et aux travailleurs.

Le CPPT doit se réunir au moins une fois par mois au siège principal de l'entreprise.

Tous les 4 ans, des élections ont lieu au sein de l'entreprise (élections sociales) pour désigner les représentants des travailleurs et la composition du CPPT peut changer.

Le schéma ci-dessous illustre la composition du CPPT.



Vous trouverez de plus amples informations sur les Comités de Prévention et de Protection au travail [ici](#).

## 1.8 Quelle est la formation des médecins du travail ?

La formation de médecin spécialiste en médecine du travail est longue de 4 ans et se compose de cours magistraux, de cours pratiques et de stages en présence d'un maître de stage agréé.

L'objectif du master en médecine du travail est de permettre au médecin, en sa qualité de conseiller en prévention, de favoriser, protéger et préserver la santé et le bien-être des travailleurs dans et par leur travail.

La médecine du travail :

- Est une médecine essentiellement préventive et rarement curative ;
- Se concentre tant sur l'individu que sur le collectif ;
- Exige une approche et une collaboration multidisciplinaires ;
- Evolue dans le champ de tension entre plusieurs acteurs, notamment le travailleur, l'employeur, le législateur, le syndicat...;
- S'efforce d'obtenir une base scientifique pour son fonctionnement (evidence-based occupational medicine).

De nombreux médecins du travail en formation travaillent déjà : parfois pour un [Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail \(SIPPT\)](#), mais généralement pour un [Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail \(SEPPT\)](#). Vous découvrirez la différence [ici](#).

Le master complémentaire en médecine du travail est organisé par chacune des trois universités francophones. Vous trouverez de plus amples informations ci-dessous :

- [Université de Liège \(ULg\)](#)
- [Université Catholique de Louvain \(UCL\)](#)
- [Université Libre de Bruxelles \(ULB\)](#)

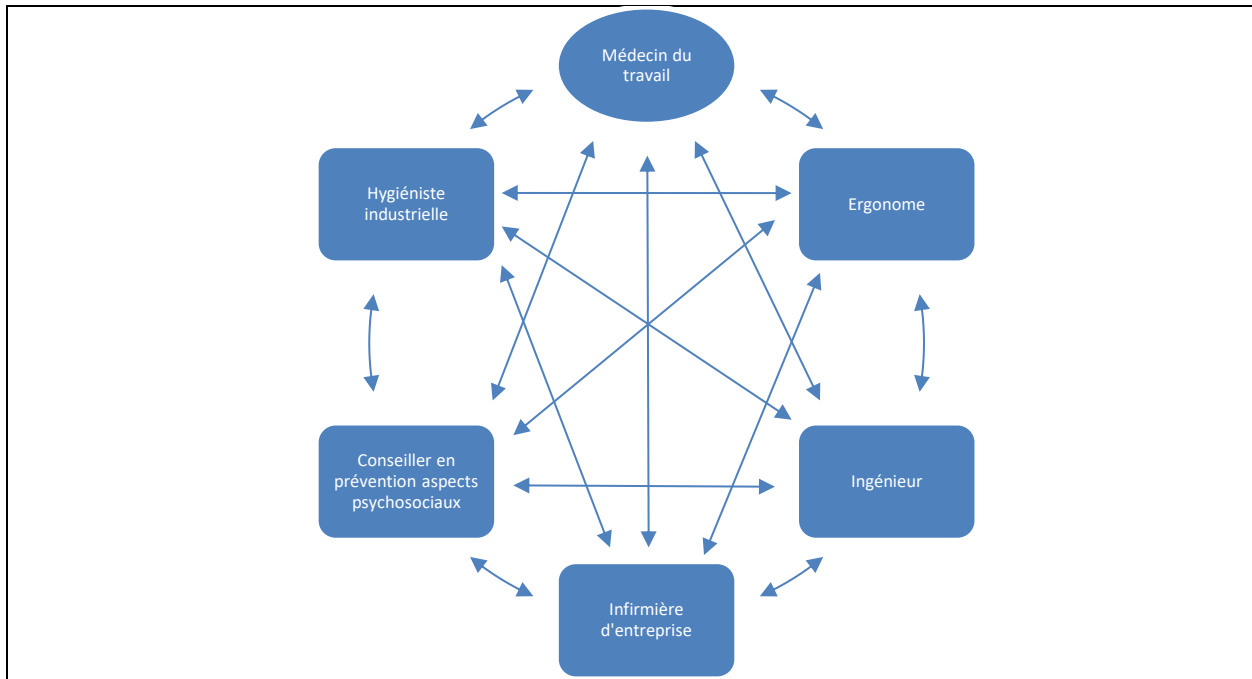
## 1.9 Avec qui le médecin du travail travaille-t-il en étroite collaboration?

Le médecin du travail travaille dans un Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPPT) ou Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail (SEPPT) au sein d'une équipe multidisciplinaire.

Ainsi, il est amené à collaborer, de façon étroite, avec des spécialistes en sécurité au travail (ingénieurs), en ergonomie (ergonomes), en hygiène industrielle (toxicologues) et en aspects psychosociaux du travail (psychologues de travail). En outre, des infirmiers, des assistants sociaux et des personnes possédant une formation complémentaire peuvent être employés dans le Services Externes/Internes de Prévention et de Protection au Travail. Ces derniers mènent leurs activités sous la responsabilité du médecin du travail qu'elles assistent.

Ensemble, ils veillent à ce que tous les aspects en matière de bien-être au travail soient pris en compte.

Le schéma ci-dessous illustre la collaboration multidisciplinaire entre les différents acteurs.



## 1.10 Qu'est-ce que le formulaire d'évaluation de santé?

La **tâche la plus connue** du médecin du travail est la [surveillance de la santé](#). Il s'agit d'examens médicaux au cours desquels le [médecin du travail](#) examine notamment si le(la) travailleur(se) (votre patient(e)) est suffisamment [apte médicalement à exécuter son travail](#). La surveillance de la santé est périodique (une fois par an, à moins qu'une autre périodicité de 3 ou 5 ans ne soit prévue comme, par exemple, pour les travailleurs affectés à la manutention manuelle de charges) ou intervient [après une maladie](#), en cas de grossesse ou lors de l'embauche. Le médecin du travail consigne ses **conclusions** dans un [formulaire d'évaluation de santé](#). Sur le formulaire d'évaluation de santé, le médecin du travail mentionne une [décision](#) :

Les **décisions les plus fréquemment formulées** sont les suivantes :

- le travailleur est apte à la fonction
- le travailleur est apte à la fonction sous certaines conditions (temporaires ou définitives). Ces dernières sont alors énumérées (par exemple, une femme enceinte ne peut porter des charges lourdes durant le dernier trimestre de sa grossesse au risque de provoquer un accouchement prématuré, nécessité d'une adaptation du poste de travail afin d'éviter tout contact avec un produit chimique déterminé en cas d'allergie, ...)
- le travailleur est inapte à la fonction pour une durée temporaire ou de manière définitive
- le travailleur doit être muté vers un autre poste de travail/une autre fonction
- Le travailleur est envoyé en congé-maladie (le médecin du travail recommande alors de prendre contact avec le médecin traitant afin que ce dernier établisse un certificat d'incapacité de travail, pose un diagnostic et mette au point un traitement)

Le **formulaire d'évaluation de santé** est établi en **3 exemplaires** :

- 1 pour l'employeur
- 1 pour votre patient
- 1 pour le dossier du médecin du travail

Sur le formulaire d'évaluation de santé [il ne peut être fait aucune mention du diagnostic](#) !

## 1.11 Quels examens médicaux le médecin du travail réalise-t-il?

Le [médecin du travail](#) peut réaliser différents types d'évaluations de santé (ou examens médicaux). Vous trouverez un aperçu détaillé [ici](#).

Consultez le tableau récapitulatif ci-dessous.

EVALUATIONS DE SANTE	OBJECTIFS
Evaluation de santé préalable	Évaluation de l'aptitude du candidat-travailleur pour la fonction à pourvoir. Attention, les médecins du travail ne participent pas à la sélection. L'évaluation de santé préalable est la dernière étape dans la procédure de recrutement.
Evaluation de santé périodique	Évaluation de l'état de santé en fonction des risques. Informer le travailleur sur son état de santé, sur les risques qu'implique son poste de travail et sur les mesures préventives à prendre. Dépistage de maladies professionnelles ou d'affections liées au travail
Examen lors de la reprise du travail	Vérifier si le travailleur est toujours apte à la fonction qu'il exerçait auparavant. C'est possible dès 4 semaines d'incapacité de travail ou plus tôt (par exemple lorsque le médecin traitant donne une recommandation sur un travail adapté). Un examen lors de la reprise du travail peut avoir lieu au plus tôt le jour de la reprise du travail et au plus tard 10 jours ouvrables après la reprise du travail.
Visite de pré-reprise du travail	Faire savoir à l'employeur quelles adaptations il peut apporter au poste de travail, afin que le travailleur puisse reprendre facilement le travail dans des conditions adaptées. L'avantage est que le travail adapté et les modifications organisationnelles peuvent être discutés préalablement avec l'employeur. Une visite de pré-reprise du travail est uniquement possible tant que le travailleur est en service et à la demande de ce dernier. Le médecin traitant et le médecin-conseil peuvent également demander une visite de pré-reprise du travail moyennant l'accord du travailleur
Surveillance de la santé prolongée	Suivi des risques et de leurs effets APRÈS l'arrêt de l'exposition. Par exemple, après des années d'exposition à la poussière de bois chez les menuisiers ou à la suite d'une exposition documentée à l'amiante par le passé.

<p>Consultation spontanée</p>	<p><b>Examiner les plaintes qui, selon le travailleur ou le médecin traitant, seraient en rapport avec le travail et éventuellement examiner le poste de travail.</b></p> <p><b>Le cas échéant, le conseiller en prévention - médecin du travail peut formuler les propositions nécessaires afin d'améliorer les conditions de travail ou noter une décision sur le <a href="#">formulaire d'évaluation de santé</a>.</b></p>
<p>Evaluation de santé d'un travailleur en incapacité de travail définitive en vue de sa réintégration</p>	<p>Réintégrer dans le circuit du travail le travailleur présentant un handicap professionnel. Cette évaluation offre un droit supplémentaire au travailleur et ne constitue donc pas une obligation. Le travailleur déclaré définitivement inapte au travail par son médecin traitant peut introduire une procédure ayant pour objectif de lui procurer un travail adapté, sous réserve de la décision du conseiller en prévention - médecin du travail. L'employeur doit donc fixer un délai raisonnable pour le travailleur pour réagir (voir <a href="#">AR 28/05/2003</a> art. 39 à 41). L'initiative incombe au travailleur.</p>
<p>Examen médical à la demande de l'employeur Examen médical à la demande du médecin du travail</p>	<p>En cas de doute quant à l'aptitude médicale, l'employeur peut demander un examen intermédiaire auprès du médecin du travail, lequel a généralement lieu en fonction des tâches du travailleur critiques en matière de sécurité.</p>

Plus d'informations sur la décision du médecin du travail, voir [ici](#)

Plus d'informations sur la surveillance de santé de certaines catégories spécifiques de travailleurs, voir [ici](#)

## 2. PROBLÈMES PSYCHOSOCIAUX

### 2.1 Qu'entend-on par « risque psychosocial » au travail ?

#### Risques psychosociaux

Les risques psychosociaux au travail se définissent comme suit :

*« Le risque qu'un ou plusieurs travailleurs présente(nt) des dommages psychiques associés ou non à des dommages physiques, suite à l'exposition à des éléments de l'organisation de travail, du contenu du travail, des conditions de travail, des circonstances de travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui contient objectivement un danger. ».*

#### Problèmes psychosociaux

Sur le plan physique, ces risques peuvent être à l'origine d'un épuisement physique, des problèmes de sommeil, une tension artérielle accrue, de palpitations, de problèmes gastro-intestinaux... Le dommage psychique peut, par exemple, s'exprimer par de l'anxiété, de la dépression, un burnout, des pensées suicidaires, un stress posttraumatique...

Deux sites Web spécifiques relatifs aux risques psychosociaux au travail ont été développés par le SPF Emploi, Travail et Concertation sociale : [Respect au travail](#) et [Se sentir bien au travail](#).

## 2.2 Comment vérifier si votre patient(e) rencontre des problèmes psychosociaux au travail ?

Il existe différents **outils de dépistage** permettant de se renseigner sur les risques ou problèmes psychosociaux au travail. Le [médecin du travail](#) les utilise.

Vous pouvez poser, vous-même, quelques questions simples au patient, par exemple à l'aide du questionnaire « Besoin de récupération » (*Need For Recovery*). L'échelle de besoin de récupération mesure le niveau de fatigue pendant et après la journée de travail et constitue un bon paramètre de détection d'effets précoces sur la santé, avant même que des dommages graves pour la santé ne se manifestent. Le besoin de récupération s'avère également très utile dans la prévision des plaintes de santé et de l'absentéisme. D'un point de vue *préventif*, il est préférable de déjà se préparer à ces indicateurs plutôt que d'attendre qu'apparaissent effectivement des dommages pour la santé avant, finalement, d'intervenir.

- 1) J'éprouve des difficultés à me détendre à la fin d'une journée de travail.
- 2) À la fin d'une journée de travail, je suis vraiment épuisé.
- 3) À la fin d'une journée de travail, je me sens plutôt épuisé.
- 4) Après le repas du soir, je me sens généralement encore relativement en forme.
- 5) Je ne me sens généralement calmé que lors d'un deuxième jour de congé.
- 6) J'éprouve des difficultés à me concentrer pendant mon temps libre après le travail.
- 7) Je manifeste peu d'intérêt pour les autres lorsque je viens de rentrer à la maison.
- 8) Il me faut généralement plus d'une heure avant que je sois totalement rétabli après mon travail.
- 9) Lorsque je rentre à la maison, on doit me laisser un peu tranquille.
- 10) Il arrive souvent qu'après une journée de travail je ne sois plus en mesure de mener d'autres activités en raison de la fatigue.
- 11) Il arrive que durant la dernière partie de la journée de travail je ne sois plus en mesure de bien faire mon travail en raison de la fatigue.

*Interprétation : 6 réponses positives indique un risque accru d'incapacité de travail*

Vous souhaitez, vous ou votre patient(e), prendre contact avec le médecin du travail de votre entreprise? C'est possible tout simplement en contactant le [Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail \(SIPPT\)](#) ou le [Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail \(SEPPT\)](#).

Vous découvrirez d'autres possibilités [ici](#).

## 2.3 Quelle aide le médecin du travail peut-il apporter si mon(ma) patient(e) est confronté(e) au stress, à du harcèlement moral ou sexuel, à la menace d'un burnout, etc. sur son lieu de travail?

Le [médecin du travail](#) peut se concerter au niveau individuel avec votre patient(e) et, éventuellement également, avec vous afin de rechercher des solutions ensemble. Ainsi, des mesures d'adaptations des postes de travail peuvent être examinées si l'état de santé est affecté en raison d'une exposition à des risques psychosociaux au travail. En outre, le médecin du travail peut faire appel à la [personne de confiance](#) de l'entreprise et/ou au conseiller en prévention aspects psychosociaux. Ces derniers sont compétents en matière de problèmes psychosociaux.

Le médecin du travail peut, en outre, consigner les plaintes de nature psychosociale. Des données collectives comme, par exemple, le nombre de [problèmes psychosociaux](#) au sein d'une entreprise, peuvent être soumises de manière anonyme au [Comité pour la Prévention et la Protection au Travail](#) afin que des mesures structurelles de prévention soient prises.

En préparation d'un contact avec le médecin du travail, demandez à votre patient :

- De consigner les faits de manière détaillée, par exemple dans un journal/agenda
- De préciser quelles actions il a déjà entrepris lui-même pour résoudre le problème (en a-t-il parlé avec les RH, la personne de confiance, le syndicat, ... ?)

Attention : soyez attentif à la terminologie (harcèlement moral ou sexuel, etc.) utilisée par votre patient : il s'agit seulement d'une facette d'une histoire peut-être complexe.

Un outil pratique, développé pour les médecins traitants sur le burnout se trouve [ici](#). Vous trouverez de plus amples informations sur les risques psychosociaux au travail [ici](#).

Vous trouverez des brochures et des outils en cliquant [ici](#).

## 2.4 Que puis-je faire, en tant que médecin traitant, si mon(ma) patient(e) est confronté à des problèmes psychosociaux (stress, burnout, harcèlement moral ou sexuel, violence au travail)?

Pour lutter contre les problèmes psychosociaux, vous pouvez :

### 1) Encourager votre patient à contacter :

- Le [médecin du travail](#) :

Votre patient peut demander un rendez-vous auprès du médecin du travail. Une telle « [consultation spontanée](#) » peut se faire à l'insu de l'employeur si le patient le souhaite.

- La [personne de confiance au travail](#) de l'entreprise.

Il s'agit du premier point de contact en cas de difficultés relationnelles au travail (conflit, harcèlement, comportements non souhaités). La personne de confiance écoute le travailleur en toute confiance et est tenue au secret professionnel. Il/Elle donne des conseils et cherche une solution avec le travailleur. La personne de confiance peut organiser une conciliation ou lancer une procédure informelle, telle que prévue dans la loi.

Tous ces intervenants sont tenus au secret professionnel.

[Contactez le médecin du travail](#) ou la personne de confiance en contactant le [Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail \(SIPPT\)](#) ou le [Service Externe pour la Prévention et la Protection au Travail \(SEPPT\)](#).

### 2) Renvoyer votre patient vers le site Web : <http://www.sesentirbienautravail.be/content/que-faire>

3) **Si le patient donne son accord, contacter le médecin du travail.** Il s'entretiendra avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux. Ces deux personnes sont tenues au secret professionnel. Cliquez [ici](#) pour savoir comment les contacter.

Vous trouverez de plus amples informations sur les risques psychosociaux au travail [ici](#) et sur le site Web '[Respect au travail](#)'.

### 3. CONTACT AVEC LE MÉDECIN DU TRAVAIL

#### 3.1 Comment mon(ma) patient(e) 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.

### 3.2 Puis-je contacter le médecin du travail sans l'autorisation de mon(ma) patient(e) ?

**Non, vous pouvez uniquement contacter le [médecin du travail](#) avec l'autorisation du(de la) patient(e).**

L'inverse est également valable : le médecin du travail peut uniquement contacter le médecin traitant avec l'autorisation du (de la) patient(e).

Il existe **une seule exception** : si, durant son congé-maladie, le travailleur [consulte le médecin du travail](#) (visite préalable à la reprise du travail ou [visite dite « de pré-reprise »](#)), la législation prévoit alors toutefois que le patient accepte, de façon implicite, qu'il y ait un contact entre le médecin traitant et le médecin du travail.

Le médecin du travail est tenu au [secret professionnel](#) et [ne communiquera aucun diagnostic](#) lors de ses contacts avec l'employeur.

### 3.3 Pour quels problèmes mon(ma) patient(e) peut-il(elle) demander un rendez-vous avec le médecin du travail?

Le [médecin du travail](#) est le spécialiste de la relation santé - travail.

**Nous recommandons un rendez-vous :**

- Si le patient mentionne des problèmes associés au travail ou attribués à celui-ci
- Lorsque le patient présente des problèmes médicaux susceptibles d'avoir une influence sur son fonctionnement au travail, sur sa sécurité personnelle ou celle d'autrui, (p. ex. épilepsie, diabète...)
- En cas de [grossesse](#) ou d'[allaitement](#)
- En cas de prise de médicaments qui peuvent avoir une influence sur les activités professionnelles (p. ex. [conduite de véhicule, d'un chariot élévateur ou de machines](#))
- Problèmes d'alcool, consommation de drogues
- Incapacité de travail provoquée par le travail ou pouvant être solutionnée par l'adaptation des conditions de travail
- Troubles relatifs aux [risques psychosociaux](#) (stress, burnout, harcèlement, violence au travail, comportement inapproprié au travail)
- En cas de suspicion / signalement d'une [maladie professionnelle](#)
- En cas de problème de compatibilité entre travail et santé
- Si la sécurité du patient au travail est compromise
- Tous les problèmes qui ont trait à la santé et au travail, étant donné que le médecin du travail est le spécialiste en la matière

**Comment pouvez-vous [contacter](#) le médecin du travail ?**

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

Vous trouverez de plus amples informations au sujet des mesures relatives à la [surveillance de santé](#) des travailleurs [ici](#).

Il est toutefois important de savoir que chaque travailleur, et donc également votre patient, 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 le préfère.

### 3.4 Qu'est-ce qu'une consultation spontanée auprès du médecin du travail ? L'employeur doit-il en être informé?

Une [consultation spontanée](#) est un examen médical qui a généralement lieu sur l'initiative du travailleur, c'est-à-dire votre patient. Le travailleur peut demander une consultation en raison de problèmes de santé qu'il juge associés à son travail ou provoqués par celui-ci.

Le médecin traitant peut également, avec l'accord du travailleur, demander au médecin du travail d'examiner le travailleur dans le cadre d'une consultation spontanée. Vous trouverez les informations pour contacter le médecin du travail [ici](#).

Une consultation spontanée peut avoir lieu à l'insu de l'employeur. Ce point était stipulé dans le nouvel [Arrêté royal du 24 avril 2014](#) modifiant diverses dispositions en matière de bien-être au travail.

Comment le patient peut-il éviter que l'employeur soit informé de la consultation spontanée ?

- Lors de la prise de rendez-vous, le patient indique immédiatement qu'il souhaite que l'employeur ne soit pas informé de sa demande.
- Lors de la consultation spontanée, le patient indique qu'il souhaite que le médecin du travail ne remplisse **PAS** le [formulaire d'évaluation de santé](#). Une copie d'un formulaire d'évaluation de santé, mentionnant la conclusion de l'examen (aptitude du travailleur – aucun diagnostic), doit, en effet, être transmise à l'employeur.

Vous trouverez de plus amples informations au sujet des mesures relatives à la surveillance de santé des travailleurs [ici](#).

Vous trouverez [ici](#) un aperçu des examens médicaux qu'un [médecin du travail](#) peut réaliser.

## 4. MALADIES CHRONIQUES

### 4.1 Pour les patient(e)s souffrant de maladies chroniques (diabète, rhumatismes, mal de dos, cancer, alcoolisme), comment le médecin du travail peut-il veiller, avec le médecin traitant, à ce qu'ils puissent continuer à travailler ?

Si un(e) patient(e) a besoin de soutien en raison de problèmes de santé, les possibilités suivantes s'offrent à lui(elle).

#### **Demande d'un travail adapté, d'un autre poste de travail ou d'une autre fonction :**

Comment introduire une demande? Voir [ici](#).

Sachez que l'employeur [n'a pas l'obligation](#) de procéder aux adaptations demandées, même si vous indiquez que l'adaptation du travail est indispensable. Le patient n'a pas « droit » à de telles adaptations.

#### **Demande de reconnaissance d'un handicap professionnel**

Comment introduire une demande? Les organismes sont différents selon la région :

- [Région de Bruxelles-Capitale](#)
- [Région Wallonne](#)
- [Communauté germanophone](#)

Utilité ? Une reconnaissance permet :

- 1) De faire appel à des services spécialisés
- 2) Au travailleur d'avoir droit à différentes mesures destinées tant aux travailleurs, aux employeurs qu'aux indépendants et qui ont pour but de promouvoir l'engagement de personnes souffrant d'une maladie chronique.

**Le médecin du travail souhaite être le partenaire du médecin traitant avec lequel il s'efforce d'entretenir une bonne relation et une communication ouverte. Découvrez les possibilités pour entrer en contact avec le médecin du travail [ici](#).**

## 4.2 Pour les patient(e)s souffrant de maladies chroniques (diabète, rhumatismes, mal de dos, cancer, alcoolisme), comment une concertation peut-elle être mise sur pied entre le(la) patient(e) 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](#).

## 5. ACCIDENTS DU TRAVAIL

### 5.1. Qu'est-ce qu'un accident du travail?

Est considéré comme un accident de travail tout accident dont un travailleur est victime pendant et par le fait de l'exécution du contrat de travail, et qui est la cause d'une lésion.

Est également vu comme un accident de travail, l'accident qui survient sur le chemin du et vers le travail (= le trajet normal du et vers le lieu de travail)

Un accident de travail suppose :

1. Un événement soudain ;
2. Une ou plusieurs causes extérieure(s) ;
3. L'existence d'une lésion

Il ne doit pas nécessairement résulter une incapacité au travail ; il doit y avoir au moins des coûts médicaux.

**Exception : un accident causant un dommage à des prothèses ou des appareils orthopédiques est également considéré comme un accident de travail sans qu'il doive être question de lésion.**

4. Un lien de cause à effet entre l'accident et la lésion ;
5. L'accident doit avoir eu lieu pendant l'exécution du contrat de travail.
6. L'accident doit avoir eu lieu par le fait de l'exécution du contrat de travail.

Le Fonds des Accidents du Travail (FAT) dispose d'un [site Web](#) clair où vous pouvez de plus amples informations . Il est possible de [contacter](#) le FAT de différentes façons.

## 5.2 Qui doit signaler un accident du travail et qui détermine s'il s'agit d'un accident du travail ?

**Votre patient(e) travaille dans le secteur privé :** L'employeur de votre patient(e) a l'obligation de signaler tout accident dans les 8 jours calendrier. Il ne lui incombe pas d'évaluer s'il s'agit ou non d'un accident de travail. C'est une tâche qui incombe à l'entreprise d'assurance des accidents du travail. Si votre patient(e) pense que son employeur ne respecte pas cette obligation légale, il peut signaler lui-même l'accident ou demander à cet effet l'aide d'une [personne de confiance](#).

Vous trouverez des informations à ce sujet sur <http://www.fat.fgov.be/fr/publications>. Cliquez sur Victime - Secteur privé.

**Votre patient(e) travaille dans le secteur public :** c'est l'employeur qui assure le travailleur contre le risque d'accident du travail. L'employeur décide si l'accident est ou non reconnu comme un accident de travail. Il assume, en outre, la responsabilité finale pour tous les aspects de la réglementation de l'accident du travail. Informations sur <http://www.fat.fgov.be/fr/publications>. Cliquez sur Victime - Secteur public.

**Si votre patient(e) est indépendant(e), travailleur de la SNCB ou militaire :** une réglementation spécifique s'applique en matière d'accidents du travail. Dès lors, le Fonds des Accidents du Travail n'est pas compétent. Il est préférable de prendre contact avec l'employeur de votre patient(e).

Attention : pour le [personnel de maison](#), il existe une nouvelle réglementation depuis 2014 !

### 5.3 Mon(Ma) patient(e) m'informe que l'employeur ne signale pas un accident. Que faire ?

#### Votre patient(e) travaille dans le secteur privé :

Votre patient doit prendre [contact](#) aussi vite que possible avec le service Contrôle du Fonds des Accidents du Travail ou avec son organisation syndicale.

#### Votre patient travaille dans le secteur public :

vous patient doit remplir un [formulaire](#) sur le site Web du Fonds des Accidents du travail.

Il est important qu'un accident de travail

- Soit pris en charge par le responsable des premiers secours de l'entreprise
- Soit consigné dans le registre des incidents.

## 5.4 Combien de temps après un accident ce dernier peut-il être signalé comme accident du travail?

Un accident peut être signalé jusqu'à 3 ans après les faits. Mais, plus le délai entre l'accident et son signalement est long, plus il est difficile de prouver qu'il s'agissait bien d'un accident du travail.

Vous trouverez des formulaires de déclaration pour les secteurs privé et public sur le site Web du [Fonds des Accidents du Travail \(FAT\)](#).

**Exemple : mon(ma) patient(e) a été victime d'un accident du travail reconnu, il a ensuite repris le travail, à présent son état de santé s'aggrave. Que faire?**

Le patient doit en informer la société d'assurance qui a pris l'accident en charge. Si nécessaire, vous remettez au patient une attestation d'incapacité de travail en confirmation de son dossier.

## 5.5 Mon(Ma) patient(e) a des questions à propos d'un accident (de travail), à qui peut-il s'adresser ?

Adressez votre patient(e) à son organisation syndicale ou à un assistant social du Fonds des Accidents du travail de sa région. Vous trouverez [ici](#) leurs coordonnées.

### Informations supplémentaires :

[Brochure destinée aux patients : quels sont vos droits en cas d'accident du travail](#)

[Brochure : 10 FAQ sur les accidents du travail](#)

[Brochure destinée au personnel de maison](#) (par exemple femmes d'ouvrage, hommes à tout faire et jardiniers) victime d'un accident du travail

[Autres brochures sur les accidents du travail.](#)

## 6. TROUBLES MUSCULO-SQUELETTIQUES

### 6.1 Quelles sont les pathologies désignées sous le terme de TMS ?

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) rassemblent les affections aux structures musculo-squelettiques de notre corps (muscles, articulations, tendons, ligaments et nerfs). Ils peuvent toucher les membres supérieurs et inférieurs mais aussi le dos et la nuque. Ils résultent d'une combinaison de facteurs biomécaniques, environnementaux, psychosociaux, organisationnels et personnels.

Les TMS génèrent douleurs et contraintes qui peuvent fortement influencer la vie professionnelle et privée du travailleur. Sans une prise en charge rapide, la maladie s'aggrave et rend la réalisation de certains mouvements impossible. Avec le temps, certaines lésions peuvent devenir irréversibles.

Pour plus d'information, veuillez consulter :

- notre site de sensibilisation: [www.preventiondestms.be](http://www.preventiondestms.be)
- notre site de connaissances : <http://www.beswic.be/fr/topics/msa-tms/>

### 6.2 Mon(Ma) patient(e) souffrant de douleurs lombaires chroniques peut-il(elle) être aidé(e) par une école du dos afin de reprendre le travail après une ou plusieurs périodes d'incapacité de travail?

**Oui, une école du dos et une évaluation ergonomique du poste de travail sont proposées gratuitement par le Fonds des maladies professionnelles (FMP).**

Le FMP dispose d'un [site Web](#) clair avec des nombreuses informations.

Le FMP offre aux patients souffrant du dos une école du dos et une évaluation ergonomique de leur poste de travail. Il doit s'agir de travailleurs qui ont interrompu leur travail en raison d'un mal de dos, depuis **au moins 4 semaines et depuis maximum 3 mois**. Le [médecin du travail](#) recommande alors votre patient auprès du FMP. Les soins sont totalement gratuits pour votre patient.

Votre patient(e) satisfait aux [critères d'inclusion](#)? Envoyez-le chez son médecin du travail afin de lancer la procédure. Donnez-lui, d'ores et déjà, les [documents](#) afin qu'il puisse déjà en remplir une partie lui-même(elle-même). Vous trouverez la liste des centres de revalidation où votre patient peut suivre l'école du dos [ici](#). Dans le mois suivant la fin du programme de prévention du dos, vous recevrez du centre de revalidation un rapport final.

Si votre patient(e) ne satisfait pas aux critères d'inclusion du FMP, une intervention de revalidation peut, de toute manière, être prise en charge par l'[INAMI](#) (Institut national d'assurance maladie-invalidité).

Votre patient(e) peut reprendre le travail même si le programme de prévention du dos n'est pas encore terminé.

Vous trouverez de plus amples informations sur le programme de prévention du mal de dos [ici](#).

Il existe également une [brochure sur le programme de revalidation du dos](#) pour votre patient

Vous trouverez de plus amples informations sur les facteurs de risque et la prévention des troubles musculo-squelettiques [ici](#).

Vous trouverez de plus amples informations sur les maladies professionnelles [ici](#).

### **6.3 Certaines affections de type TMS sont-elles reconnues comme maladie professionnelle ?**

Le site du Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) reprend toutes les infos utiles relatives aux maladies professionnelles (<http://www.fmp-fbz.fgov.be/>).

Une page spécifique ([cliquer ici](#)) explique le système de reconnaissance d'une maladie professionnelle selon le système dit ouvert ou selon le système de liste.

Les maladies spécifiques aux TMS reprises sur cette liste au 24 septembre 2015 sont :

- 1.605.01 : Affections ostéo articulaires des membres supérieurs provoquées par les vibrations mécaniques ;
- 1.605.02 : Affections angioneurotiques des membres supérieurs provoquées par les vibrations mécaniques ;
- 1.605.03 : Syndrome mono ou polyradiculaire objectivé de type sciatique, syndrome de la queue de cheval ou syndrome du canal lombaire étroit :
  - consécutif à une hernie discale dégénérative provoquée par le port de charges lourdes ou par des vibrations mécaniques transmises au corps par le siège, à la condition que le syndrome radiculaire se produise pendant l'exposition au risque professionnel ou, au plus tard, un an après la fin de cette exposition, ou
  - consécutif à une spondylose-spondylarthrose dégénérative précoce au niveau L4-L5 ou L5-S1, provoquée par le port de charges lourdes ou par des vibrations mécaniques transmises au corps par le siège
- 1.606.11 : Maladies des bourses périarticulaires dues à des pressions, cellulites sous-cutanées ;
- 1.606.21 : Maladies dues au surmenage des gaines tendineuses, du tissu péri-tendineux, des insertions musculaires et tendineuses chez les artistes du spectacle ;
- 1.606.22 : Maladies atteignant les tendons, les gaines tendineuses et les insertions musculaires et tendineuses des membres supérieurs dues à une hypersollicitation de ces structures par des mouvements nécessitant de la force et présentant un caractère répétitif, ou par des postures défavorables ;
- 1.606.41 : Arrachement par surmenage des apophyses épineuses ;
- 1.606.51 : Atteinte de la fonction des nerfs due à la pression ;
- 1.608 : Thrombose ou anévrisme de l'artère ulnaire au niveau de l'éminence hypothénar, accompagné(e) d'un syndrome angioneurotique ou d'ischémie, provoqué(e) par une percussion répétitive avec ou sur l'éminence hypothénar (syndrome du marteau hypothénar).

## 7. ADAPTATIONS DU POSTE DE TRAVAIL

### 7.1 Si, en ma qualité de médecin traitant, je prescris un « travail allégé ou adapté », l'employeur du patient doit-il suivre cet avis?

Non, l'employeur est presque toujours libre de le refuser, même si vous signifiez qu'un travail adapté est indispensable pour votre patient car ce dernier n'est pas en mesure d'effectuer pleinement son travail en raison de sa maladie ou des effets secondaires d'un traitement. Le(La) patient(e) n'a donc pas un « droit » à de telles adaptations.

**Dans certaines circonstances seulement, l'employeur a l'obligation légale de suivre un avis relatif à des adaptations de travail :**

- Premièrement dans le cadre de la [protection de la maternité](#).
- Deuxièmement, le(la) patient(e) dispose d'un véritable droit à un travail adapté **si la capacité de travail réduite est considérée comme un « handicap »**. Conformément à la loi anti-discrimination de 2007, le(la) patient(e) peut demander à son employeur d'apporter des **adaptations raisonnables**. Un(e) travailleur(se) souffrant d'un handicap et, par extension, d'une quelconque [maladie chronique](#) (par exemple, un(e) patient(e) cancéreux(se) présentant des limitations professionnelles de longue durée) a droit à des adaptations raisonnables. Ce droit n'est toutefois pas absolu. Il doit s'agir d'une adaptation « raisonnable », il est donc également tenu compte notamment de son coût, des moyens financiers de l'employeur, des difficultés organisationnelles qu'occasionne l'adaptation... Ainsi, l'installation d'un ascenseur pour chaise roulante est jugée raisonnable pour un grand employeur, alors que cela ne le sera pas pour un employeur plus petit. En Wallonie, l'Agence Wallonne pour l'intégration des Personnes Handicapées propose une [intervention financière forfaitaire destinée à encourager l'embauche d'un travailleur handicapé](#). À Bruxelles également, des primes peuvent être demandées auprès du [Phare \(Personne Handicapée Autonomie Recherchée\)](#).

Pour de plus amples informations sur des adaptations raisonnables en faveur des personnes atteintes d'un handicap : voir la [brochure](#) du SPF Travail, Emploi et Concertation sociale.

- La troisième exception est la **procédure de réintégration** ([AR du 28/05/2003](#) concernant la [surveillance de santé](#)). Si vous déclarez, en votre qualité de médecin traitant, votre patient en incapacité de travail définitive (ce qui signifie que vous déclarez que votre patient n'est plus en mesure d'effectuer le travail convenu), votre patient a le droit de démarrer la procédure de réintégration légalement prévue auprès du [médecin du travail](#) de son employeur. Pour ce faire, il doit envoyer un courrier recommandé à l'employeur lui demandant de démarrer la procédure de réintégration. Le médecin du travail peut alors décider que le travail convenu doit être adapté ou qu'un autre travail doit être confié au travailleur. L'employeur peut échapper à cette obligation si l'adaptation n'est pas possible pour des raisons techniques ou objectives, ou si aucun autre travail n'est disponible, ou encore en présence de « raisons fondées » suite auxquelles des adaptations ou une autre fonction ne peuvent raisonnablement pas être exigées (p. ex. en raison des moyens financiers de l'employeur). Ce dernier point s'applique souvent.

Attention : ni la loi anti-discrimination, ni l'AR du 28/05/2003 n'offre de solution en pareil cas. La Cour de Cassation, la plus haute instance judiciaire de Belgique, a déjà statué à plusieurs reprises que l'employeur a le droit de considérer un contrat de travail comme terminé en raison d'une force majeure médicale (ce qui implique un licenciement sans délai de préavis ou indemnités), si le travailleur n'est plus en mesure d'effectuer le travail convenu et est dès lors en incapacité de travail définitive. L'employeur conserve le droit de licencier le travailleur, même si ce dernier est encore en mesure d'effectuer un travail adapté !

## 7.2 Quelles sont les conséquences possibles pour le maintien de l'emploi si j'atteste d'un « travail allégé ou adapté »?

Vous pouvez toujours établir une attestation sur la base de laquelle le(la) patient(e) peut demander une adaptation de sa fonction. Sur votre attestation, spécifiez s'il s'agit d'un travail adapté à durée déterminée ou indéterminée. Il s'agit d'une distinction importante. Ne demandez « un travail adapté pour une durée indéterminée » qu'en cas de nécessité absolue. En pareil cas, une concertation téléphonique préalable avec le médecin du travail est à recommander (moyennant l'accord du(de la) patient(e)).

Si aucun travail « allégé ou adapté » n'est possible pour un(e) patient(e), et ce pour une durée déterminée, le(la) travailleur(se) peut être déclaré(e) inapte à l'exercice de son travail pour une durée déterminée.

Si aucun « travail allégé ou adapté » n'est possible alors qu'il est indispensable pour une durée indéterminée, le(la) travailleur(se) peut être déclaré(e) définitivement en incapacité pour l'exercice de sa fonction, avec pour conséquence un licenciement pour cause de force majeure médicale.

### 7.3 Comment rédiger une attestation de « travail allégé ou adapté » pour qu'elle ait une chance de porter ses fruits?

Pour rédiger une attestation de « travail allégé ou adapté » qui ait une chance de porter ses fruits, les conseils suivants peuvent vous aider :

- L'attestation doit satisfaire aux exigences classiques (signée, datée, etc.).
- Tant les possibilités que les limitations du patient doivent être décrites aussi précisément que possible (par exemple, ne peut pas soulever de charges au-delà de la hauteur des épaules, ne peut pas s'agenouiller, ne peut pas effectuer de déplacement en voiture, a la possibilité d'effectuer un travail en position assise). Toutefois, si les limitations mentionnées sont trop nombreuses, le risque existe qu'il soit mis fin au contrat de travail. Ce risque doit être discuté avec le(la) patient(e).
- Une estimation de la durée d'un travail allégé ou adapté doit être mentionnée.
- Essayez de vous adresser au [médecin du travail](#) de l'entreprise. Il peut, à son tour, mettre en balance les possibilités et limitations de votre patient(e) avec les exigences du poste de travail.

## **7.4 En quoi le médecin du travail peut-il être utile si un « travail allégé ou adapté » est nécessaire pour mon(ma) patient(e)?**

Le [médecin du travail](#) est le maillon de base entre santé et travail.

Le médecin du travail connaît le lieu de travail, peut l'analyser et peut, en concertation avec les RH de l'entreprise et les responsables directs de votre patient(e), plaider en faveur d'un travail adapté ou le rendre possible. Cela tout en respectant le secret professionnel.

Lors de telles discussions, le diagnostic est d'un intérêt secondaire. Le médecin du travail soulignera les capacités restantes dont jouit encore le(la) patient(e) au lieu de se concentrer sur ses limitations.

## 8. LES ACTIVITES PROFESSIONNELLES DE MON(MA) PATIENT(E)

### 8.1. En quoi consiste le travail de mon(ma) patient(e) ?

L'ensemble des tâches réalisées à un poste de travail est bien difficile à établir tant les situations sont diverses. Et une anamnèse professionnelle approfondie demande du temps ...

Que faire ? Deux outils vous sont proposés ci-après.

#### Quelques questions simples à poser

- Votre patient(e) travaille-t-il(elle) comme **indépendant(e) ou** comme **salarié(e)** ?

S'il s'agit d'un(e) indépendant(e), vous ne pourrez obtenir des informations via le [médecin du travail](#) puisque les travailleurs indépendants n'ont pas de médecin du travail. Seul(e) le(la) patient(e) pourra vous donner des informations sur son activité professionnelle.

- Si le(la) patient(e) est salarié(e), est-il(elle) **régulièrement examiné(e) par un médecin du travail** ?

Si oui, cela indique qu'il(elle) est exposé(e) à une ou plusieurs risques professionnels définis pour son poste de travail. Demandez-lui lesquels. Il(Elle) peut aussi être régulièrement examiné(e) car il(elle) occupe un poste pouvant mettre en danger ses collègues (ce qu'on appelle les « postes de sécurité et/ou de vigilance »).

- Demandez-lui aussi le dernier **« Formulaire d'évaluation de santé »** qu'il(elle) a reçu du médecin du travail suite à sa visite médicale ; dans ce formulaire figurent des renseignements utiles comme les coordonnées du service médical, le nom du médecin du travail, la fonction occupée officiellement par le(la) patient(e), la [décision](#) prise et les recommandations/restrictions/aménagements prescrits.
- Pour le métier actuel, quelles sont, en termes concrets, **les missions ou tâches** qu'il(elle) doit réaliser ? Pour chacune d'entre elles, quelles sont **les contraintes de travail et les risques pour la santé** qui y sont associés ?

*Exemples : Manutention de charges lourdes → risque de troubles musculosquelettiques (TMS)  
Exposition au bruit → risque de surdité professionnelle*

- Doit-il(elle) porter des **équipements de protection individuelle (E.P.I.)** ?

Si oui, leur nature indique la nature du risque : bouchons d'oreille ou coquilles pour le risque bruit, masque en cas de risque respiratoire, gants de protection anti-coupure ou de protection contre des produits corrosifs, chaussures de sécurité pour protéger les pieds contre les accidents, les risques chimiques ou électriques, ...

- Quelles étaient ses activités antérieures et les périodes durant lesquelles il(elle) les a exercées ?

### **Les fiches de postes de travail par métier**

Chaque fiche offre, pour un métier donné, un descriptif détaillé du rôle et des missions que le travailleur(la travailleuse) est réellement amené(e) à effectuer durant son travail. Même si ces fiches constituent une bonne base pour comprendre le métier de votre patient(e), nous vous conseillons de compléter cette information en posant au(à la) patient(e) quelques questions complémentaires car le travail réel effectué est parfois assez différent du travail théorique décrit.

Boîte à outils

[www.fichepostedetavail.be/fr/accueil/](http://www.fichepostedetavail.be/fr/accueil/)

[www.bossons-fute.fr/](http://www.bossons-fute.fr/)

[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

## 8.2. A quels risques professionnels mon(ma) patient(e) peut-il(elle) être exposé(e) ?

Deux notions sont importantes pour apprécier le risque de dommage pour la santé au travail : l'existence d'un risque et le temps / niveau d'exposition à ce risque.

### Un aide-mémoire des principaux risques professionnels

L'aide-mémoire suivant peut vous aider, le cas échéant, à évoquer avec le(la) patient(e) des risques auxquels il(elle) serait exposé(e). Il faut distinguer :

- **Les risques accidentels :**

Ce type de risque est plus présent dans certains métiers : heurts par parties en mouvement des machines, écrasement par des chutes d'objets ou par un véhicule, coupures et perforations par les outils de travail ou par les pièces à manipuler, projections de particules solides (copeaux de métal, de roche) ou de matières incandescentes, etc...

*Par exemple, les ouvriers de la construction, mécaniciens, menuisiers, soudeurs, jardiniers, plombiers, ...*

- **Les risques de maladies d'origine professionnelle** classifiés ainsi :

- **Physiques** : vibrations produites par les engins ou les outils, niveau sonore trop élevé, température trop forte ou trop basse, intempéries pour les travaux extérieurs (humidité, vent, ...), niveau d'éclairage, qualité de l'air sur le lieu de travail (poussières, ...), contact avec le courant électrique, incendie et explosion, ...

*Par exemple, les chauffeurs de camions ou de gros engins de chantier, les utilisateurs de marteaux-piqueurs, les ouvriers de maintenance, les ouvriers de voirie, ...*

- **Chimiques** : exposition à des substances chimiques par inhalation, ingestion ou contact cutané, produits gazeux, liquides ou solides, produits cancérigènes, mutagènes, toxiques, corrosifs, irritants, allergisants, ...

*Par exemple, les chimistes dans les laboratoires, les ouvriers de production, les nettoyeurs industriels, les pompiers, les coiffeurs, les peintres en carrosserie, ...*

- **Biologiques** : exposition à des agents infectieux (bactériens, parasitaires, viraux, fongiques) et allergisants par piqûre, morsure, inhalation, voie cutané-muqueuse, ...

*Par exemple, les laborantins, le personnel de soin, les personnes en contact avec les animaux et végétaux, ...*

- **Radiologiques** : existence de radiations ionisantes et radioéléments, de rayonnements laser, de radiations UV ou infrarouge, rayonnements électromagnétiques divers, ...

*Par exemple, les techniciens en radiologie, les soudeurs, les techniciens qui entretiennent des émetteurs, ...*

- Les contraintes **de nature ergonomique** :

Elles correspondent aux contraintes posturales et visuelles, aux gestes répétitifs, aux manutentions manuelles de charges, ...

*Par exemple lors des tâches d'encodage de données sur ordinateur, dans le travail à la chaîne, le réassortiment des rayons dans les supermarchés, le travail dans les entrepôts logistiques, ...*

- Les **contraintes psychosociales objectivables** : agression physique ou verbale sur le lieu de travail par un client/élève/patient/citoyen, harcèlement moral ou sexuel par un supérieur hiérarchique ou un collègue, travail dans l'urgence, horaires de travail atypiques, travail à pauses (3 x 8 heures), travail de nuit, distance travail/domicile, ...

*Par exemple, les policiers en intervention, les pompiers, les urgentistes, les contrôleurs du trafic aérien, les employés de guichet qui manipulent de l'argent, les chauffeurs de bus, les accompagnateurs de train, les enseignants, ...*

Boîte à outils :

Charges psychosociale : [www.respectautravail.be](http://www.respectautravail.be)

Aspects médico-légaux : [http://www.emploi.belgique.be/bien\\_etre\\_au\\_travail.aspx](http://www.emploi.belgique.be/bien_etre_au_travail.aspx)

Agence pour la Sécurité et la Santé au travail : [www.beswic.be](http://www.beswic.be)

Dépistage et analyse des risques : [www.sobane.be](http://www.sobane.be)

Institut National de Recherche Scientifique : [www.inrs.fr](http://www.inrs.fr) (très riche : voir l'onglet « Produit et services » → base de données)

[http://www.somnolence.be/horaires\\_irreguliers.html](http://www.somnolence.be/horaires_irreguliers.html)

## 9. LES MALADIES PROFESSIONNELLES

### 9.1. Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle ?

Toutes les maladies ayant un lien avec le travail ne sont pas nécessairement des maladies professionnelles au sens strict. Les maladies professionnelles sont des maladies **causées de façon déterminante et directe par l'exercice d'une activité professionnelle ou en lien direct avec les conditions de travail**. Il n'est donc normalement pas possible de développer ce type de maladie en dehors de l'environnement de travail.

*Exemples : développement d'une allergie cutanée aux produits de coloration dans le secteur de la coiffure, développement d'un saturnisme (intoxication au plomb) chez un travailleur de fonderie, surdité due au bruit chez un travailleur dans une usine d'embouteillage...*

A côté de ces maladies dites « professionnelles », d'autres sont consid r es comme «   caractère professionnel » parce qu'elles peuvent être caus es en partie ou aggrav es par le travail. Il s'agit, en fait, d'affections dont l'origine est multifactorielle.

*Exemples : la lombalgie, la dépression ou l'épuisement professionnel (ou burnout).*

Seules les maladies strictement professionnelles (cf. [question 9.2](#)) font l'objet d'une éventuelle indemnisation par le Fonds des Maladies Professionnelles, et cela seulement pour les travailleurs salariés et employés dans une administration locale ou provinciale.

Vous trouverez la liste belge des maladies professionnelles [ici](#).

## 9.2. Comment différencier un accident du travail d'une maladie professionnelle ?

La maladie professionnelle est à distinguer de l'accident de travail. En effet, est considéré comme tel tout accident dont un travailleur est victime pendant et par le fait de l'exécution du contrat de travail, et qui est la cause d'une lésion. Est également vu comme un accident de travail, l'accident qui survient sur le chemin du et vers le travail (= le trajet normal du et vers le lieu de travail).

Un accident du travail suppose donc :

- Un événement soudain ;
- Une ou plusieurs causes extérieure(s) ;
- L'existence d'une lésion

Il ne doit pas nécessairement résulter une incapacité au travail ; il doit y avoir au moins des coûts médicaux.

**Exception : un accident causant un dommage à des prothèses ou des appareils orthopédiques est également considéré comme un accident de travail sans qu'il doive être question de lésion.**

- Un lien de cause à effet entre l'accident et la lésion ;
- L'accident doit avoir eu lieu pendant l'exécution du contrat de travail.

La reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie appartient au médecin examinateur du [Fonds des Maladies Professionnelles](#) alors que la reconnaissance d'un accident en tant [qu'accident de travail](#) appartient, quant à lui, au médecin de l'assurance-loi de l'employeur.

Boîte à outil : [www.fat.fgov.be/fr](http://www.fat.fgov.be/fr) (Fonds des Accidents du Travail)

### 9.3. Quelles sont les maladies professionnelles actuellement reconnues ?

La législation belge sur les maladies professionnelles prévoit un système de reconnaissance mixte composé d'un système dit « de liste » et d'un système dit « ouvert » :

	Système de liste	Système ouvert
Définition	Si la maladie figure sur la <a href="#">liste des maladies professionnelles</a> reconnues, cela signifie que le lien causal individuel entre la maladie et l'exposition professionnelle ne doit pas être démontré. En effet, une personne exposée, dans le cadre de son travail, à l'agent nocif responsable d'une maladie reprise sur la liste des maladies professionnelles et qui est atteinte de cette maladie, est présumée être victime d'une maladie professionnelle indemnisable. En conséquence, cette personne sera automatiquement reconnue et indemnisée en tant que victime d'une maladie professionnelle.	Si la maladie ne figure pas sur la liste des maladies professionnelles reconnues, mais que, selon vous, elle trouve sa cause déterminante et directe dans l'exercice de l'activité professionnelle, l'indemnisation éventuelle s'effectuera dans le cadre du système dit « ouvert ».
Lien	<a href="http://www.fmp-fbz.fgov.be/target.php?lang=fr">http://www.fmp-fbz.fgov.be/target.php?lang=fr</a> (cliquez sur les médecins)	

Il existe une différence majeure entre les deux systèmes :

- **Dans le système ouvert**, le demandeur doit apporter **LUI-MEME** la preuve du rapport de causalité entre la maladie et l'exposition professionnelle au risque de cette maladie ;
- **Dans le système de liste**, ce lien est présumé et ne doit donc pas être prouvé.

#### 9.4. Qui peut introduire une demande pour la reconnaissance d'une maladie comme étant d'origine professionnelle ?

**Tout(e) travailleur(se) du secteur privé et toute personne employée comme contractuel ou comme fonctionnaire dans une administration locale ou provinciale** (commune, province, intercommunale, CPAS, ...) peut introduire une demande de reconnaissance d'une maladie comme étant d'origine professionnelle auprès du [Fonds des Maladies Professionnelles](#) (FMP).

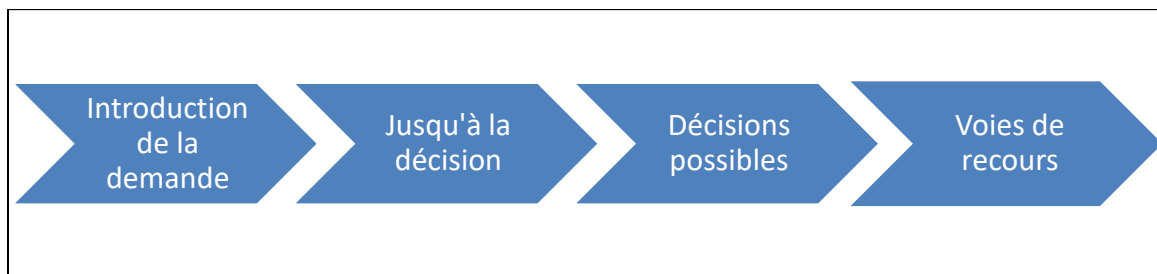
Pour de plus amples informations, voyez la [manière d'introduire une demande](#) pour la reconnaissance d'une maladie comme étant d'origine professionnelle.

## 9.5. Comment peut-on faire reconnaître une maladie comme étant d'origine professionnelle ?

Le [Fonds des Maladies Professionnelles](#) (FMP) est l'institution publique compétente pour statuer sur les demandes de reconnaissance d'une maladie comme étant d'origine professionnelle.

**Attention :** Les informations figurant ci-dessous concernent uniquement les travailleurs salariés du secteur privé et ceux employés dans les administrations provinciales et locales (ou APL). Les travailleurs salariés du secteur public doivent s'adresser au service du personnel de leur administration.

Les différentes étapes du processus de reconnaissance d'une maladie comme étant d'origine professionnelle peuvent se résumer comme suit :



### 9.5.1. Comment introduire une demande auprès du Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) pour mon (ma) patient(e) ?

Pour introduire une demande de réparation auprès du FMP, deux documents sont à compléter :

- Un formulaire de demande de réparation d'une maladie professionnelle ([Formulaire 501-1-F](#) pour le secteur privé / [Formulaire 601F](#) pour les provinces et communes) que le patient doit remplir (éventuellement, avec l'aide de son médecin) ;
- Une attestation médicale ([Formulaire 503F](#) / [Formulaire 603F](#)) à remplir par le médecin

Pour certaines maladies, les résultats de certains examens complémentaires (par exemple, d'imagerie) doivent être joints ; de façon générale, il est conseillé d'annexer à la demande tout document médical utile.

**Attention :** Toute demande incomplète peut entraîner une augmentation du temps de traitement du dossier de votre patient(e) !

Pour de plus amples informations concernant la [procédure de demande](#)

### 9.5.2. Comment est traitée la demande du patient au sein du Fonds des Maladies Professionnelles (FMP)?

Une fois la demande complétée et renvoyée, le [FMP](#) commence l'instruction administrative et médicale du dossier du patient : il pourra convoquer ce dernier pour un examen médical, réaliser des

examens complémentaires et examinera, si nécessaire, l'exposition de votre patient au risque professionnel. Le FMP dispose d'un délai de 120 jours pour traiter les dossiers d'indemnisations qui lui sont adressés.

***Attention : Toute demande incomplète pourrait entraîner une augmentation du temps de traitement du dossier de votre patient(e) !***

### 9.5.3. Quelles décisions le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) peut-il prendre dans le dossier de mon(ma) patient(e) ?

Le [FMP](#) peut prendre un grand nombre de décisions différentes. Dans le cas d'une décision positive (reconnaissance du caractère professionnel de la maladie), il doit indiquer :

- S'il s'agit d'une incapacité temporaire ou permanente et quel en est le degré ;
- Si des soins de santé sont alloués ;
- Si une révision de la demande sera nécessaire ultérieurement.

En outre, si le FMP constate que votre patient(e) souffre d'une maladie professionnelle, qu'il(elle) en présente les premiers symptômes ou qu'il(elle) présente une prédisposition à une maladie professionnelle, il peut lui conseiller de cesser temporairement (écartement temporaire) ou définitivement (écartement définitif) l'activité professionnelle nocive.

- Si le travailleur accepte la proposition du FMP de cesser temporairement le travail, ce dernier le communique à l'employeur et lui demande de proposer au(à la) patient(e) un [travail temporaire adapté](#) au sein de l'entreprise.
  - ✓ Si l'employeur est d'accord avec le changement de poste de travail, le travailleur est affecté à un poste de travail adapté dans l'entreprise. En cas de perte de salaire due à ce travail adapté, le travailleur reçoit du FMP une indemnité qui compense la différence de salaire (Pour plus d'information, vous pouvez consulter la brochure [« Ecartement du risque et réadaptation fonctionnelle »](#))
  - ✓ Si l'employeur n'est pas d'accord avec le changement de poste de travail ou s'il ne peut offrir cette adaptation du poste de travail, le médecin du FMP confirme la proposition de cessation temporaire. Durant cette période, le travailleur a droit à la même indemnité qu'un travailleur en incapacité de travail temporaire totale (c'est-à-dire 90 % du salaire de base). Il ne peut exercer une autre activité professionnelle.
- Si le travailleur refuse la proposition du FMP et continue sa profession, il n'aura plus droit à une indemnisation du FMP s'il fait une rechute ou que la maladie professionnelle s'aggrave et que cela est dû au fait qu'il a continué à travailler.

#### **9.5.4. Quelles sont les voies de recours possibles si votre patient(e) n'est pas d'accord avec une décision du Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) ?**

Si votre patient(e) n'est pas d'accord avec une décision du [FMP](#), il/elle peut la contester, dans les 12 mois qui suivent la date de réception de la décision, auprès du tribunal du travail compétent pour son domicile. Les frais de procédure sont à charge du FMP.

Pour trouver le tribunal du travail compétent, cherchez via le [lien suivant](#).

## 9.6. Diagnostic rapide des dermatoses professionnelles

### 9.6.1. Pourquoi faciliter le diagnostic rapide des dermatoses de contact ?

Souvent, il n'est pas facile de reconnaître une dermatose de contact ni d'identifier son origine précise. Il y a souvent un doute quant à savoir si l'affection est d'origine professionnelle. Un diagnostic précoce est toutefois nécessaire afin d'éviter une aggravation. C'est pourquoi, une procédure spécifique à ces affections a été mise en place par le [Fonds des Maladies Professionnelles](#) (FMP). Elle vise à obtenir rapidement un diagnostic de qualité, sans frais pour le travailleur.

### 9.6.2. Qu'offre le FMP ?

Ainsi, le [Fonds des Maladies Professionnelles](#) (FMP) a conclu des conventions de collaboration avec des services dermatologiques spécialisés et offre, pour les patients, un accès rapide à ceux-ci.

<b>CENTRES D'EXPERTISE</b>
C.H.U. de Liège Service de Dermatologie (Prof. B. DEZFOULIAN) Sart-Tilman B35 4000 Liège
UCL – Cliniques Universitaires Saint-Luc Dermatologie (Prof. D. TENNSTEDT) 10, Avenue Hippocrate 1200 Bruxelles
U.Z. Leuven Dienst Dermatologie – Afdeling Contactallergie (Prof. An Goossens) 33, Kapucijnenvoer 3000 Leuven
Dr L. Constandt 84, Stationsstraat 8790 Waregem

Les dermatologues de ces centres agissent en tant qu'experts pour le compte du FMP et ne peuvent donc pas se charger du traitement du patient. Le(la) patient(e) sera toujours renvoyé(e) vers son médecin traitant.

### 9.6.3. En pratique

#### Conditions à remplir pour introduire une demande d'expertise dermatologique

- Le patient est un travailleur du secteur privé ou APL
- Il est fort probable que l'affection soit une dermatose de contact résultant de son activité professionnelle chez l'employeur actuel
- L'attestation médicale est complétée par le médecin du travail ou par le dermatologue du demandeur

#### Que se passe-t-il après l'envoi des formulaires de demande ?

- Si la demande remplit les conditions, le Fonds des Maladies Professionnelles (FMP) donnera l'ordre à un centre d'expertise, dans les 10 jours ouvrables, de convoquer le demandeur pour un examen médical
- Le centre d'expertise ne peut pas être choisi par le demandeur. En principe, le FMP s'adressera au centre le plus proche du domicile du demandeur.
- Tous les frais d'expertise sont à charge du FMP. Le FMP rembourse également les frais de déplacement pour se rendre au centre d'expertise et en revenir, ainsi que la perte de salaire éventuelle subie par le patient le jour de l'expertise.

#### Après la visite chez l'expert-dermatologue

- L'expert dermatologue envoie un rapport au médecin qui a complété l'attestation médicale, au FMP et, si le patient le souhaite, à tout autre médecin que celui-ci aura désigné
- Ce rapport mentionne les constatations de l'expert, les résultats des tests effectués, le diagnostic avec si possible, l'agent causal ainsi qu'un avis relatif au traitement et aux mesures préventives éventuellement à prendre
- Le FMP décide de reconnaître, ou non, l'affection comme étant une maladie professionnelle

## 9.7. Programme de prévention secondaire des maux de dos

En Belgique, de nombreuses personnes souffrent du dos. Pour éviter qu'une lombalgie banale n'évolue vers des maux de dos persistants ou récidivants, les données scientifiques sont unanimes : il est préférable de ne pas se reposer trop longtemps. Rester actif est la clé pour favoriser une évolution positive de la lombalgie !

Dans ce contexte, le [Fonds des Maladies Professionnelles](#) (FMP) propose un programme de prévention des douleurs lombaires qui vise à éviter le passage à la chronicité de la lombalgie mais, également, à assurer une amélioration des conditions de travail afin de favoriser le maintien dans l'emploi à long terme. Ce programme comprend :

- Une partie thérapeutique (36 sessions de réadaptation pluridisciplinaire lombaire) ;
- Une partie ergonomique (appelée « avis ergonomique »).

Cet avis ergonomique peut concerner une analyse des conditions de travail de travail et/ou une formation adaptée au travail (AR du 17 mai 2007). L'employeur peut ainsi bénéficier d'un soutien de 402,05 € (indexé) du FMP afin de couvrir une partie ou la totalité des frais de cet avis.

Pour plus d'informations, vous pouvez consulter la brochure [« Prévention des maux de dos – En arrêt de travail pour des douleurs de dos ? »](#)

## 10. MEDICAMENTS ET TRAVAIL

### 10.1. Je veux prescrire un psychotrope mais le(la) patient(e) me confie qu'il(elle) conduit un chariot élévateur, est chauffeur de voiture de société, occupe un poste de sécurité ou encore qu'il(elle) porte une arme de service, que faire dans ces cas-là ?

La prescription d'un [médicament](#) doit être le résultat d'un examen minutieux de la balance entre avantages attendus et inconvénients possibles de l'absorption du principe actif prescrit. Les effets indésirables de certains médicaments peuvent interférer avec l'exercice de certaines activités professionnelles. C'est le cas, notamment, de la prescription de médicaments altérant la vigilance (benzodiazépines, anxiolytiques, somnifères, etc...) lorsque le(la) patient(e) est amené(e) à conduire un engin (chariot élévateur, grue sur chantier, pont-roulant, etc...), à porter une arme (policier ou agent de sécurité) ou lorsqu'il(elle) est amené(e) à travailler en hauteur (montée sur échelles, échafaudages, entretien de pylônes, ...), ou lorsqu'il(elle) occupe un poste de vigilance (contrôle de centrales électriques, de trafic routier, ferroviaire ou aérien).

Même si des chiffres précis font défaut, chacun s'accorde pour reconnaître qu'une fraction des accidents du travail est favorisée par les médicaments psychotropes prescrits au travailleur.

Vous pouvez connaître le métier ou l'activité professionnelle du(de la) patient(e) en discutant des [exigences du poste de travail](#) avec le [médecin du travail](#) avant l'introduction de tout traitement de ce type.

## 10.2 Prise de médicaments et travail en horaires atypiques

Certains [médicaments](#) exigent d'être pris à des heures régulières (par exemple chez le diabétique).

Si votre patient(e) travaille en pauses avec rotation d'équipes (matin, après-midi, nuit), l'observance thérapeutique de sa médication peut s'en trouver diminuée. Il vous est possible de discuter de l'interférence entre traitement et travail avec le [médecin du travail](#) de l'entreprise ; ce dernier pourra, le cas échéant, proposer à l'employeur une affectation du patient à un autre horaire de travail (cf. [question 1.1](#) et [question 3.1](#)). Mais, l'employeur n'est pas contraint de donner suite à la recommandation du médecin du travail.

## 11. VACCINATIONS

### Quel est le rôle du médecin du travail concernant la vaccination et son suivi ?

Certains secteurs professionnels nécessitent la vaccination de ceux qui y travaillent et la loi prévoit dans ces cas une obligation de [vaccination](#). Citons, par exemple :

- Les catégories professionnelles exposées aux produits corporels (vaccination contre l'hépatite B) ;
- Les travailleurs des institutions de soins (hôpitaux, maisons de repos et de soins, ...) (test tuberculiques);
- Les travailleurs entretenant des parcs et jardins (vaccination contre le tétanos)

Cette vaccination poursuit un double but :

- **Protéger les travailleurs eux-mêmes** exposés de par leur activité à certains virus ou bactéries (personnel soignant, personnel de laboratoire, vétérinaires, jardiniers, ...) ;
- **Protéger leurs collègues ainsi que leur entourage direct** (diminution de la propagation des germes et des virus).

Les vaccinations, revaccinations et tests tuberculiques obligatoires en milieu de travail sont effectués soit par le [médecin du travail](#) (durant les heures de travail et sans frais à charge du travailleur), soit par un autre médecin choisi par le travailleur. Dans cette dernière hypothèse, un remboursement du vaccin pourra être obtenu auprès du FMP, moyennant une demande expresse du travailleur ([Formulaire 511F](#)) et une attestation médicale remplie par le médecin ([Formulaire 513F](#)).

En outre, toute personne qui est amenée à voyager, pour son entreprise, dans des zones endémiques peut bénéficier de toutes les autres vaccinations obligatoires ou recommandées dans ces régions (fièvre jaune, hépatite B, par exemple).

Pour ce qui du personnel occupé sous statut indépendant (par exemple, médecin, infirmier, kinésithérapeute exerçant en libéral au sein d'une institution de soin), celui-ci ne rentre pas dans le cadre du système de médecine du travail. Dès lors, les vaccinations et tests tuberculiques ne peuvent pas se faire dans ce cadre et il n'y a pas de remboursement prévu. Seuls les travailleurs sous contrat de travail statutaires sont visés par le système.

## 12. GROSSESSE ET TRAVAIL

### Que puis-je faire, en tant que médecin traitant, si une patiente enceinte me consulte et me dit qu'elle ne peut plus faire son travail ?

A partir du moment où la travailleuse est enceinte, vous devez lui **conseiller d'avertir (si ce n'est pas déjà fait), par voie orale ET écrite, son employeur de son état ET le plus tôt est, en principe, le mieux, car les risques tératogènes sont maximaux durant le premier trimestre de la grossesse**. En effet, réaliser cette démarche entraîne un certain nombre de mécanismes de protection légaux : par exemple, protection contre le licenciement, interdiction des heures supplémentaires et du travail de nuit.

Si l'évaluation du poste de travail occupé par la travailleuse a révélé une exposition à des agents ou à des conditions de travail qui représentent un risque pour elle ou pour l'enfant à naître, le [médecin du travail](#) se concertera, avec l'employeur, afin d'envisager :

- Soit, un aménagement temporaire des conditions de travail ou du temps de travail ;
- Soit, une affectation temporaire à un autre poste de travail qui soit compatible avec l'état de santé de la travailleuse.

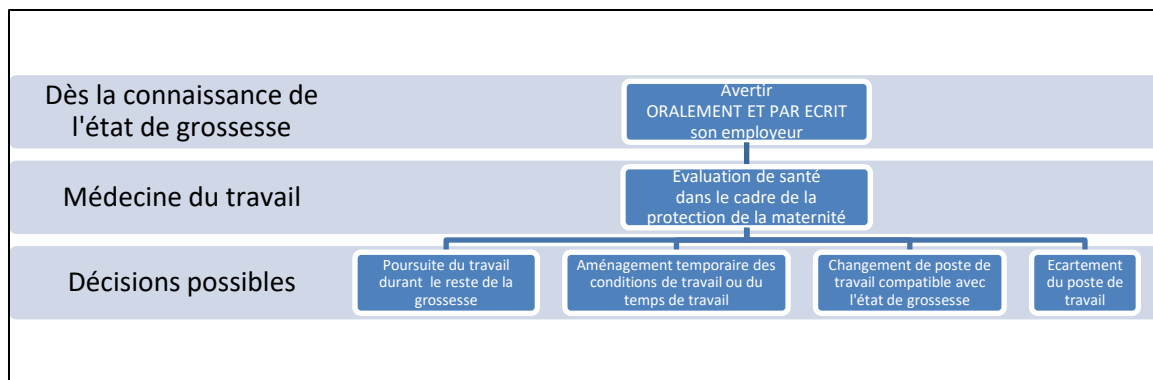
Si il n'est pas techniquement possible, pour l'employeur, de maintenir la travailleuse au travail sans risque pour la grossesse et le fœtus, le médecin du travail proposera un écartement du milieu du travail jusqu'à la date prévue de l'accouchement. Ce sera, par exemple, le cas si la travailleuse travaille dans une institution de soins et qu'elle n'est pas immunisée pour l'hépatite B (et ce, malgré un schéma vaccinal complet). La travailleuse bénéficiera alors d'une allocation prévue dans le cadre de l'assurance maladie-invalidité ([INAMI](#)) équivalente à 78,237 % du salaire brut plafonné. Elle devra introduire un formulaire à cette fin auprès de sa mutualité. Celui-ci lui sera fourni, la plupart du temps, par le médecin du travail qu'elle rencontrera lors de [l'évaluation de santé](#) organisée dans le cadre de la protection de la maternité.

Pour ce qui est de la manutention de charges lourdes, un écartement prophylactique sera envisagé pour le dernier trimestre de la grossesse pour autant que l'employeur ne puisse affecter sa travailleuse à un autre poste ne comportant pas de port de charges lourdes.

Cependant, si les conditions de travail décrites par la patiente vous paraissent comporter un risque pour elle ou pour l'enfant à naître, vous pouvez **informer la patiente de son droit à bénéficier d'une évaluation de santé chez le médecin du travail dans le cadre de la protection de la maternité**. Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de prendre [contact](#) avec son service de médecine du travail auquel il est affilié afin d'organiser, pour la femme enceinte, une évaluation de santé dans le cadre de la protection de la maternité.

A côté de cela, la femme enceinte peut développer des symptômes en lien avec sa grossesse (fatigue, maux de dos, nausées, ...). Ces plaintes peuvent vous amener, le cas échéant, à mettre la patiente en incapacité de travail. Le premier mois (ou les 14 premiers jours pour les ouvrières) sera payé par l'employeur (salaire garanti), la période restante sera payée par la mutuelle, à raison de 60 % du salaire brut plafonné.

Voici un tableau résumant ce qui vient d'être dit :



Pour de plus amples informations, voir la brochure [« devenir parent tout en travaillant »](#).

## 13. L'INAPTITUDE TEMPORAIRE DE TRAVAIL

### 13.1. Le médecin du travail peut-il contrôler que mon(ma) patient(e) est réellement malade si j'ai émis un certificat d'ITT?

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.**

	<a href="#">Médecin du travail</a>	Médecin-conseil de la mutualité	<a href="#">Médecin contrôle</a>
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 ?	<a href="#">Direction régionale du Contrôle du Bien-Etre</a>	<a href="#">Tribunal du travail local</a>	<a href="#">Médecin-arbitre</a>

Renvoi vers [question 1.1](#)

### **13.2. Que faire si je constate que le(la) patient(e) risque de devoir se mettre en arrêt de travail ? Puis-je faire appel au médecin du travail afin d'éviter cet arrêt imminent ?**

Il peut être intéressant, dans ce cas, de prendre [contact](#) avec le [médecin du travail](#) de l'entreprise dans laquelle travaille votre patient(e).

En effet, si les absences répétées du(de la) patient(e) sont dues à un problème physique ou [psychosocial](#) (mauvaise relation avec un collègue, stress au travail, burnout, harcèlement au travail), le médecin du travail peut être l'interlocuteur privilégié pour tenter de régler ce type de problématique, par exemple, en recommandant des adaptations du poste de travail, voire une mutation temporaire ou définitive dans un autre poste de travail. Pour de plus amples informations sur la manière de le contacter, voyez [ici](#). **Attention, vous ne pouvez le contacter qu'avec l'[accord](#) de votre patient(e) !**

Ces démarches peuvent prendre un certain temps. Il convient donc de les anticiper !

### 13.3. Si mon(ma) patient(e) est en incapacité de travail, quelle aide le médecin du travail peut-il apporter pour favoriser un retour au travail réussi ?

Le [médecin du travail](#) est un acteur important sur lequel vous pouvez vous appuyer lorsque vous envisagez la reprise d'activité de votre patient(e) et ce, quelle que soit la durée de l'incapacité de travail.

Ainsi, dans sa fonction de conseiller de l'employeur mais aussi de votre patient(e), la mission du médecin du travail sera de répondre aux questions suivantes :

- 1/ Le travailleur peut-il reprendre à temps plein (100 % de son temps de travail) ou à temps partiel ? ;
- 2/ Cette reprise peut-elle s'effectuer à son poste de travail habituel et, si oui, faut-il recommander des aménagements de ce poste de travail (mise à disposition d'aides à la manutention, par exemple) et/ou une modification des tâches habituelles (non utilisation de certaines machines, par exemple).
- 3/ Doit-on plutôt procéder à un changement de poste de travail (appelé mutation de poste de travail) ? ;
- 4/ Cette mutation de poste doit-elle être transitoire ou définitive ? ;
- 5/ Cette mutation de poste doit-elle intervenir avec ou sans aménagement(s) ?

Répondre à ces questions suppose des contacts avec l'employeur ou le cadre responsable et cela nécessite du temps. C'est pourquoi, reprendre le travail après une absence de longue durée se prépare. Ne pas le faire diminue les chances d'un retour au travail réussi et peut donc se traduire par une rechute en incapacité de travail après quelques jours de reprise (parfois déjà après un seul jour !).

Si, donc, vous pensez que la situation médicale de votre patient(e) pourrait soulever des difficultés lors de la reprise, il est recommandé de **demandeur une visite préalable à la reprise de travail ([visite dite « de pré-reprise »](#)) au médecin du travail** ; celle-ci a lieu, par définition, durant la période d'incapacité de travail. Conseillez donc à votre patient(e) de faire prendre un rendez-vous auprès du médecin du travail et remettez lui les documents utiles (état de santé, médicaments, aménagement(s) souhaité(s) le cas échéant, ...) qui permettront, au médecin du travail, de préparer sa reprise dans la sérénité.

### 13.4. Le médecin du travail peut-il aider à la reprise du travail même si le(la) patient(e) n'est pas complètement rétabli(e) ou ne se remettra jamais complètement ?

Dans ce cas, différentes modalités sont possibles :

- Une reprise à temps plein moyennant une adaptation du poste de travail ;
- Une reprise partielle du travail (à 10, 20, 30, ... 90 % ou selon les modalités définies par l'entreprise dans le règlement de travail pour le secteur privé ou le statut pour les services publics) pendant une certaine période avant une reprise à 100 % de celui-ci ;
- Une mutation temporaire ou définitive à un autre poste de travail ou dans une autre fonction ;
- Une réorientation professionnelle moyennant ou non une formation professionnelle, avec le financement éventuel de celle-ci par [l'INAMI](#) (cliquez sur thèmes et puis [Réinsertion socio-professionnelle](#)).

Le [médecin du travail](#) peut aider à la mise en œuvre des trois premières possibilités. Pour de plus amples informations sur la manière de le contacter, voyez [ici](#).

La réorientation professionnelle impliquera l'intervention du [médecin-conseil](#) de la mutualité à laquelle votre patient(e) est affilié(e).

### 13.5. Si mon(ma) patient(e) est capable de reprendre partiellement le travail, quelles démarches dois-je entreprendre ?

Depuis avril 2013, les conditions ont été assouplies pour permettre la reprise de travail à temps partiel pendant une incapacité de travail. La loi relative à l'assurance soins de santé prévoit en effet, qu'une reprise est possible à 10, 20, 30, ... 90 % du temps de travail, à condition que le [médecin-conseil](#) de la mutuelle reconnaisse que le patient **conserve** une réduction de sa capacité de travail, sur le plan médical, d'au moins 50 % (article 100 §2 des lois coordonnées du 14 juillet 1994) Le patient sera donc payé par l'employeur pour le temps qu'il preste chez dans l'entreprise ; le reste du temps, il sera pris en charge par la mutualité et percevra ses indemnités d'absence-maladie.

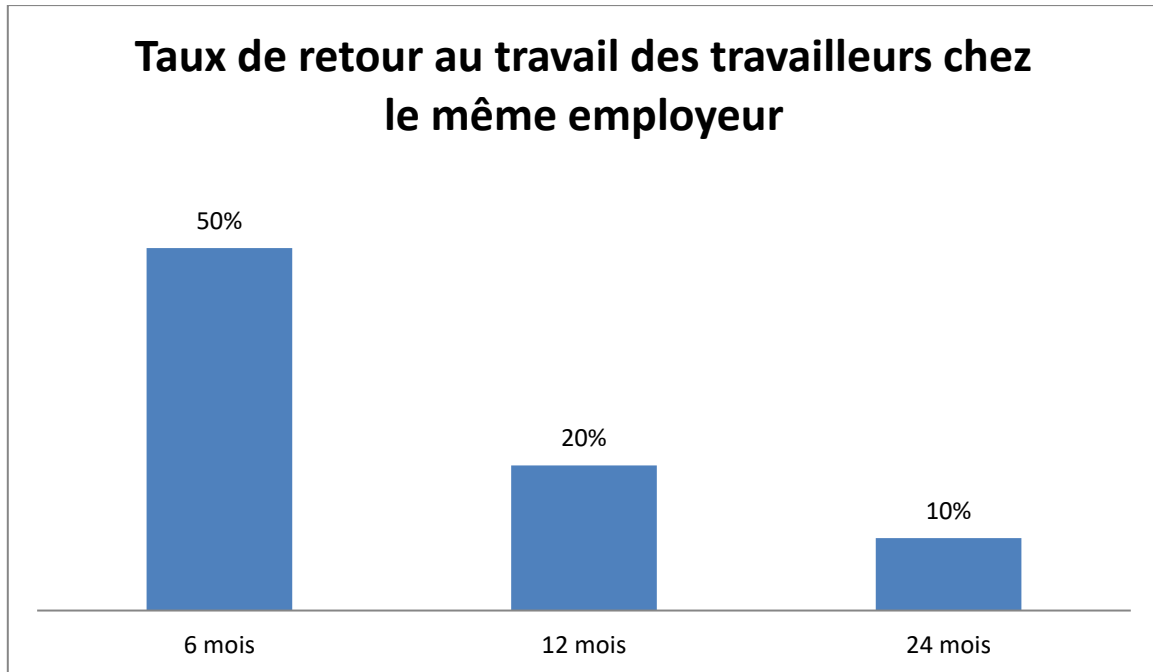
Ce système présente cependant une limite objective : pour que celui-ci puisse être envisagé, il faut non seulement l'accord du médecin-conseil de la mutuelle **MAIS AUSSI** celui de l'employeur et ce dernier est libre de refuser la demande qui lui est faite et/ou de ne l'accepter que dans les limites fixées dans le règlement de travail (secteur privé) ou le statut (service public).

En pratique, lorsque l'employeur a donné son accord, le patient doit **déclarer sa reprise** à sa mutualité, au plus tard le 1<sup>er</sup> jour ouvrable qui précède immédiatement cette reprise. Il doit le faire **au moyen d'un formulaire unique** pouvant être obtenu auprès de sa mutualité. Il ne doit donc plus attendre l'accord du médecin-conseil !

*Remarque: Même s'il n'est plus imposé au médecin-conseil de procéder systématiquement à un examen médical préalable à une reprise partielle du travail, celui-ci conserve le droit d'en effectuer un dans certaines situations. Si tel est le cas, il doit rendre sa décision dans les 30 jours ouvrables à dater du 1<sup>er</sup> jour de reprise du travail.*

### 13.6. Si mon(ma) patient(e) est absent(e) 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.



Source : 4<sup>ème</sup> Enquête européenne sur les conditions de travail, 2005

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.

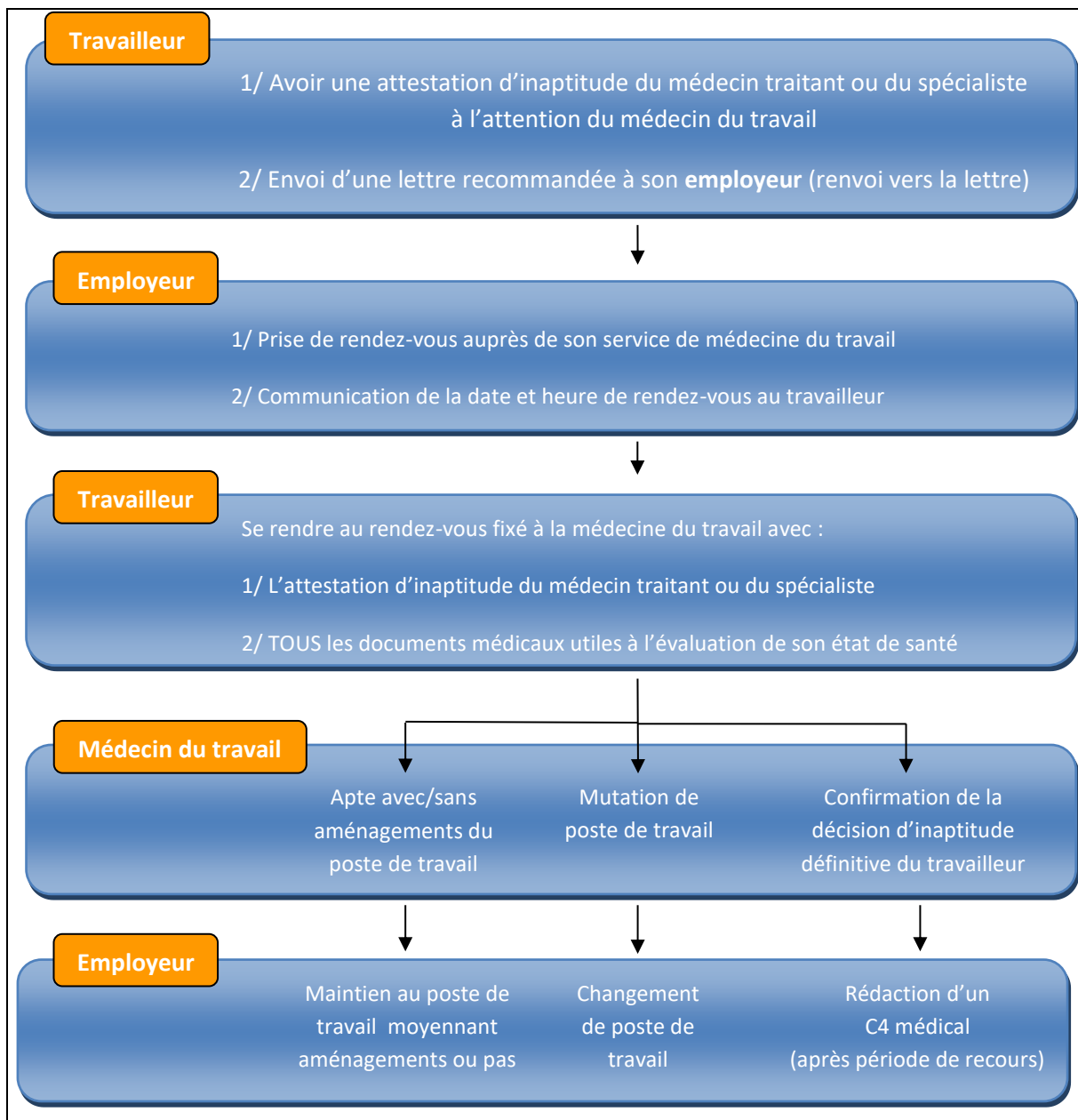
## 14. INAPTITUDE DEFINITIVE AU TRAVAIL

**Si, en tant que médecin traitant, je juge que mon(ma) patient(e) est inapte définitivement à occuper son poste de travail pour des raisons de santé, quelles sont les démarches à entreprendre ?**

Il appartient à votre patient(e) d'initier cette procédure. Cette procédure peut être entamée alors que la personne est en incapacité de travail

Si, en tant que médecin traitant, vous avez établi sans ambiguïté possible que votre patient(e) souhaite mettre fin à son contrat de travail pour cause de force majeure à caractère médical **ET** quitter son entreprise, les différentes étapes à suivre sont décrites ci-dessous (voir schéma).

Si, par contre, la discussion avec votre patient(e) vous amène à conclure qu'en dépit de son problème de santé ou de ses limitations physiques ou psychiques, votre patient(e) garde l'espoir de conserver un travail chez son employeur actuel, il peut être dangereux d'initier la procédure décrite. Il vaut mieux alors contacter directement le [médecin du travail](#) et lui demander d'explorer la possibilité d'un reclassement au sein de l'entreprise ou de l'institution.



Votre patient(e) doit respecter les points suivants :

1. Envoyer à son employeur une **LETTRE RECOMMANDEE** demandant de donner suite à une procédure de reclassement conformément aux articles 39 et suivants de l'Arrêté Royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de santé des travailleurs :

Son employeur prendra alors, pour lui/elle, un rendez-vous auprès de son service de médecine du travail et lui communiquera, en retour, les dates et heure du rendez-vous.

2. Avoir, du médecin traitant ou du spécialiste, **une attestation** mentionnant :

« Mr/Mme X est définitivement et de manière permanente inapte à l'exercice de ses fonctions chez son dernier employeur »

Cette attestation doit être remise à votre patient(e) à l'attention du [médecin du travail](#) et **NE DOIT PAS** être remise à l'employeur.

3. **Donnez, à votre patient(e), tous les documents médicaux utiles** pour motiver la décision d'inaptitude définitive.
4. Au terme de la consultation chez le médecin du travail, un formulaire d'évaluation de santé est rédigé en double exemplaire : un exemplaire sera donné à votre patient(e) et l'autre sera envoyé à son employeur.
5. Si le médecin du travail prend, comme vous, une décision d'inaptitude définitive, l'employeur rédigera un « C4 pour force majeure médicale ». Le contrat prend fin : il n'y a pas de préavis à prester, il n'y a pas non plus d'indemnités de rupture. Ces modalités financières doivent être bien précisées à votre patient(e) afin de lui éviter des surprises désagréables. Le patient peut s'inscrire à l'ONEM pour bénéficier d'allocations de chômage et/ou au FOREM pour suivre une formation.
6. Si le médecin du travail ne considère pas qu'il y ait des raisons justifiant une décision d'inaptitude définitive, il peut alors proposer à l'employeur un reclassement à un autre poste de travail. Mais, l'employeur peut le refuser si cela est techniquement impossible.

*Remarques : si l'employeur ne fait pas suite pour donner à votre patient(e) :*

- Un rendez-vous auprès de la médecine du travail à la suite du recommandé ;
- Le C4 de force majeure pour s'inscrire à l'ONEM.

Le (la) patient(e) peut contacter soit son syndicat, soit directement l'administration du [Contrôle du Bien-Etre](#) (anciennement « inspection du travail ») de sa région.

## 15. Annexe 1

### FORMULAIRE A COMPLETER EN CAS DE REPRISE PARTIELLE D'UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE DURANT L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

**Vous devez compléter et signer ce formulaire et le renvoyer à votre mutualité ou office régional de la Caisse Auxiliaire d'Assurance Maladie-Invalidité (CAAMI) avant votre reprise d'activité<sup>1</sup>**

#### DECLARATION DE REPRISE D'UN TRAVAIL ADAPTE DURANT UNE INCAPACITE DE TRAVAIL

Vous devez compléter ce formulaire si vous reprenez une partie de l'activité professionnelle que vous exerchiez avant votre incapacité de travail ou si vous reprenez une autre activité

Je soussigné : Nom et prénom (ou collez une vignette).....  
NISS numéro d'identification à la sécurité sociale (voir coin supérieur droit de votre carte SIS).....  
GSM ou numéro de téléphone .....  
E-mail (facultatif) .....

déclare que je reprends à partir du

l'activité suivante de.....

Au moyen de la demande d'autorisation (reprise ci-dessous), je sollicite l'autorisation du médecin-conseil de ma mutualité, d'exercer cette activité.

Conscient du fait qu'une déclaration fautive, inexacte ou incomplète peut donner lieu à une sanction pénale conformément à l'article 233 du Code pénal social ou à une sanction administrative, **j'affirme sur l'honneur que la présente déclaration est sincère et complète**

Date : ...../...../.....

Signature

#### DEMANDE D'AUTORISATION D'EXERCER UNE ACTIVITÉ DURANT L'INCAPACITÉ TOUT EN MAINTENANT LA RECONNAISSANCE DE L'INCAPACITÉ DE TRAVAIL

(ART.100, §2, DE LA LOI DU 14/07/1994)

Je soussigné,

sollicite l'autorisation du médecin-conseil de ma mutualité de reprendre à partir du (jour/mois/année)

une activité professionnelle de .....

**Il s'agit d'une activité (professionnelle) <sup>2</sup> de**

- Ouvrier
  - chez le même employeur
  - chez un autre employeur

<sup>1</sup> A défaut de déclarer cette reprise d'activité dans le délai requis, vos indemnités d'incapacité de travail calculées en application de la règle de cumul des indemnités avec un revenu professionnel pourront être diminuées de 10% ou même vous être refusées.

<sup>2</sup> Cochez la case correspondant à votre situation

- Employé
  - chez le même employeur
  - chez un autre employeur
- Indépendant
- Toute autre activité
  - activité rémunérée
  - activité non rémunérée

Veuillez indiquer les jours et les heures durant lesquels vous allez travailler :

- Je travaille selon un horaire fixe (veuillez également compléter la grille horaire reprise ci-dessous).

Si les jours et les heures de travail sont identiques chaque semaine, veuillez compléter uniquement la semaine 1 (1<sup>ère</sup> ligne du tableau reprise ci-dessous):

Nombre d'heures par semaine :.....

	<b>lundi</b>	<b>mardi</b>	<b>mercredi</b>	<b>jeudi</b>	<b>vendredi</b>	<b>samedi</b>	<b>dimanche</b>
<b>Semaine 1</b>	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...
	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...
<b>Semaine 2</b>	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...
	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...
<b>Semaine 3</b>	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...
	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...
<b>Semaine 4</b>	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...
	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...	De ... A ...

- Je travaille selon un horaire variable (pas d'horaire fixe)

Nombre d'heures par semaine ...

Veuillez mentionner toute information utile en rapport avec votre horaire de travail :

.....

.....

.....

.....

.....

Quelles tâches exercerez-vous? Décrivez toutes les activités/tâches que vous effectuerez, séparément et le plus concrètement possible.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Nom de votre employeur/ de votre organisation:

.....  
Adresse: .....  
.....  
Tel: .....

Si vous disposez de ces données :

- Les données de votre médecin-traitant (nom, adresse, téléphone):  
.....  
.....
- Les données du médecin du travail  
.....  
.....

**J'affirme que la présente demande est sincère.**

Date :.....

Signature:.....

Remarque importante: Veuillez nous transmettre ce formulaire **AVANT** la reprise de votre activité. Si votre contrat de travail a été adapté ou modifié ou si vous avez reçu un nouveau contrat de travail, veuillez joindre à ce formulaire une copie de ce contrat . Si vous ne disposez pas encore de l'avenant à votre contrat de travail ou du nouveau contrat de travail, veuillez adresser à votre mutualité une copie de ce contrat dès que vous serez en sa possession.

**VOIR LA REMARQUE  
IMpORTANTE AU VERSO**

## REMARQUE IMPORTANTE

Il vous est loisible de reprendre, dans le courant de votre incapacité de travail, une partie de l'activité professionnelle que vous exerchiez avant la survenance de votre incapacité de travail (ou une autre activité professionnelle qui est compatible avec votre état de santé). Il est requis que vous obteniez l'autorisation du médecin-conseil de votre organisme assureur pour continuer à être reconnu incapable de travailler.

Pour obtenir cette autorisation, vous devez déclarer votre reprise du travail et solliciter l'autorisation du médecin-conseil de votre organisme assureur au moyen du présent formulaire. Ce formulaire doit être envoyé au plus tard le premier jour ouvrable qui précède immédiatement la reprise du travail, auprès de votre organisme assureur. Si ce délai n'est pas respecté, les indemnités d'incapacité de travail calculées en application de la règle de cumul des indemnités avec le revenu professionnel découlant du travail adapté, seront diminuées de 10 p.c. voire même refusées.

Si vous éprouvez des difficultés pour compléter ce document, n'hésitez pas à prendre contact avec votre organisme assureur.