

Secrétaire d'État à l'Organisation du travail  
et au Bien-être au travail,  
adjointe au ministre  
de l'Emploi et des Pensions

DO 2003200410557

Question n° 18 de M<sup>me</sup> Magda De Meyer du 6 janvier  
2004 (N.) à la secrétaire d'État à l'Organisation  
du travail et au Bien-être au travail, adjointe au  
ministre de l'Emploi et des Pensions:

*Incapacité de travail résultant de psoriasis.*

Dans notre société, les patients souffrant de psoriasis, maladie dont les traitements intensifs en hôpital

Staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie  
en Welzijn op het werk,  
toegevoegd aan de minister  
van Werk en Pensioenen

DO 2003200410557

Vraag nr. 18 van mevrouw Magda De Meyer van 6 januari 2004 (N.) aan de staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk, toegevoegd aan de minister van Werk en Pensioenen:

*Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van psoriasis.*

Psoriasispatiënten hebben het niet gemakkelijk in onze maatschappij. Omwille van hun ziekte zijn ze

nécessitent souvent une absence du travail prolongée, n'ont pas la vie facile. Certains de ces patients atteints de psoriasis arthropatica sont souvent inaptes au travail. Un diagnostic souvent tardif empêche d'administrer le traitement requis en temps opportun de sorte que certaines articulations sont parfois déjà fortement atteintes. Ces personnes sont souvent confrontées à des problèmes sur le plan de la médecine du travail.

Dans la plupart des cas, les personnes atteintes d'une forme grave de ce type de psoriasis sont incapables de fournir un travail physique. Je cite pour exemple le cas d'une femme de ménage qui, touchée par cette maladie, ne peut plus continuer à travailler. Le médecin-conseil l'a jugée trop jeune pour ne plus travailler. Se pose alors la question de savoir quelle autre fonction elle pourra encore exercer. La « Vlaamse Psoriasisstichting » rencontre de nombreux cas de ce type.

L'attitude qu'adoptent les médecins du travail à l'égard de ces cas pourrait-elle faire l'objet d'un examen ?

Réponse de la secrétaire d'État à l'Organisation du travail et au Bien-être au travail, adjointe au ministre de l'Emploi et des Pensions du 9 février 2004, à la question n° 18 de M<sup>me</sup> Magda De Meyer du 6 janvier 2004 (N.):

En réponse à votre question susmentionnée, j'ai l'honneur de vous fournir les informations suivantes.

Un travailleur est uniquement soumis à la surveillance de la santé par le médecin du travail s'il est engagé à un poste de travail qui comporte un risque pour sa santé et sa sécurité ou pour celle de ses collègues-travailleurs. Cela implique, entre autres, qu'il n'existe aucune surveillance de la santé pour un grand nombre de fonctions (surtout dans le secteur des services et là où on effectue du travail de bureau).

La surveillance de la santé réalisée par les médecins du travail vise à promouvoir les possibilités d'emploi pour tout un chacun, notamment en proposant à l'employeur des méthodes de travail adaptées, des aménagements du poste de travail et la recherche d'un travail adapté, et ce également pour les travailleurs dont l'aptitude de travail est limitée (article 3, a), de l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs) (*Moniteur belge* du 16 juin 2003).

Le médecin du travail doit effectuer les examens médicaux nécessaires qui résultent de la fonction exercée.

vaak langdurig afwezig op het werk om intensieve ziekenhuisuren te ondergaan. Bovendien is er een bepaalde groep, met name de mensen die lijden aan psoriasis arthropatica die vaak arbeidsongeschikt worden. Reden hiervoor is dat de diagnose dikwijls te laat wordt gesteld zodat de behandeling veel te laat opstart en soms al tot mutilatie van sommige gewrichten heeft geleid. Deze mensen hebben dikwijls problemen met de arbeidsgeneeskunde.

Mensen met een erge vorm van dit soort psoriasis kunnen veelal geen lichamelijke arbeid meer verrichten. Zo ken ik het geval van een poetsvrouw die door deze ziekte haar werk niet meer kan verder zetten. De controlegeneesheer bestempelde haar als te jong om niet meer te werken maar de vraag is voor welke andere job ze dan nog wel in aanmerking kan komen. De Vlaamse Psoriasisstichting wordt vaak met dit soort gevallen geconfronteerd.

Is het mogelijk om eens na te gaan welke houding de arbeidsgeneesheren tegenover deze gevallen innemen ?

Antwoord van de staatssecretaris voor Arbeidsorganisatie en Welzijn op het werk, toegevoegd aan de minister van Werk en Pensioenen van 9 februari 2004, op de vraag nr. 18 van mevrouw Magda De Meyer van 6 januari 2004 (N.):

In antwoord op uw voormelde vraag heb ik de eer u de volgende inlichtingen te verstrekken.

Een werknemer is slechts onderworpen aan gezondheidstoezicht door de arbeidsgeneesheer indien hij tewerkgesteld wordt op een werkpost die een risico inhoudt voor zijn eigen gezondheid en veiligheid of deze van zijn collega-werknemers. Dit impliceert onder andere dat er voor een groot aantal functies (meestal in de dienstensector en waarbij bureauwerk wordt verricht) geen arbeidsgeneeskundig toezicht bestaat.

Het gezondheidstoezicht dat door de arbeidsgeneesheren wordt uitgevoerd heeft in essentie tot doel de tewerkstellingskansen te bevorderen voor iedereen, inzonderheid door aan de werkgever aangepaste werkmethode voor te stellen, het voorstellen van aanpassingen van de werkpost en het zoeken naar aangepast werk, ook voor werknemers met een beperkte arbeidsgeschiktheid (artikel 3, a), van het koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers) (*Belgisch Staatsblad* van 16 juni 2003).

De arbeidsgeneesheer moet de nodige medische onderzoeken uitvoeren die voortvloeien uit de functie die wordt uitgeoefend.

Avant de proposer un changement temporaire ou définitif de travail ou de décider l'inaptitude au travail, le médecin du travail doit suivre les démarches suivantes :

- si le travailleur souffre d'une maladie dont on suppose qu'elle est liée à son travail, il doit effectuer des examens complémentaires;
- il doit s'informer de la situation sociale du travailleur;
- il fait une nouvelle analyse des risques;
- il examine sur place les mesures et adaptations qui permettraient au travailleur de conserver son poste de travail, en tenant compte de ses capacités;
- il se consulte avec le travailleur et l'employeur sur les possibilités d'obtention d'un autre travail et sur les mesures nécessaires à l'adaptation du poste de travail.

Sur la base de ces données, il remplit le formulaire d'évaluation de santé. Lorsqu'un travailleur est déclaré inapte au travail, il peut demander l'application de la procédure de concertation ou une procédure de recours.

Si le travailleur ne recourt pas à ces procédures ou si une déclaration d'inaptitude définitive au travail est confirmée à la suite de ces procédures, le travailleur est définitivement inapte au travail. Dans ce cas, l'employeur doit encore fournir du travail au travailleur, à moins que cela soit techniquement et objectivement impossible à réaliser ou lorsqu'il ne peut y être raisonnablement exigé pour des motifs légitimes. L'employeur peut alors invoquer un cas de force majeure et résilier le contrat de travail. Selon le cas, le travailleur aura ensuite droit à des allocations de chômage ou à une allocation de l'assurance maladie.

Lorsqu'un médecin traitant déclare lui-même un travailleur incapable d'effectuer le travail convenu pour cause de maladie, le travailleur a le droit de recourir à la procédure de réintégration. Cette procédure vaut pour tous les travailleurs, qu'ils soient ou non soumis à la surveillance de la santé par la médecine du travail.

Le médecin du travail suit alors les procédures décrites ci-dessus. Ici aussi, l'employeur doit fournir au travailleur un travail adapté ou un autre travail, à moins que cela soit techniquement et objectivement impossible à réaliser ou lorsqu'il ne peut y être raisonnablement exigé pour des raisons légitimes.

Il ressort de ce qui a été dit précédemment que les médecins du travail ont diverses possibilités pour aider les patients atteints de psoriasis à continuer de travailler, dans la mesure du possible.

Vooraleer een tijdelijke of definitieve werkverandering voor te stellen of een beslissing tot arbeidsongeschiktheid te nemen moet de arbeidsgeneesheer de volgende acties ondernemen :

- indien de werknemer een aandoening heeft waarvan vermoed wordt dat ze beroepsgebonden is moet hij eventueel gepaste bijkomende onderzoeken uitvoeren;
- hij moet navraag doen naar de sociale toestand van de werknemer;
- hij maakt een nieuwe risicoanalyse;
- hij onderzoekt ter plaatse welke maatregelen en aanpassingen het mogelijk zouden maken om de werknemer zijn werkpost of activiteit te laten behouden, rekening houdend met zijn mogelijkheden;
- hij pleegt overleg met de werknemer en de werkgever over de mogelijkheid voor ander werk en maatregelen voor aanpassing van de werkpost.

Op grond van deze gegevens vult de arbeidsgeneesheer het formulier van gezondheidsbeoordeling in. Wanneer een werknemer arbeidsongeschikt wordt verklaard kan deze een overleg- of beroepsprocedure toepassen.

Indien de werknemer geen beroep doet op deze procedures of indien een beslissing tot definitieve arbeidsongeschiktheid als gevolg van die procedure wordt bevestigd, staat vast dat de werknemer definitief arbeidsongeschikt is. In dat geval moet de werkgever de werknemer nog steeds werk verschaffen, tenzij wanneer dit technisch noch objectief mogelijk is of wanneer dat om gegronde redenen redelijkerwijze niet kan worden geëist. De werkgever kan dan overmacht invoeren waardoor de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Al naargelang het geval zal de werknemer dan recht hebben op werkloosheidsuitkeringen of een uitkering ingevolge de ziekteverzekering.

Wanneer de behandelende geneesheer zelf een werknemer definitief ongeschikt verklaart om het overeengekomen werk uit te voeren wegens ziekte heeft de werknemer het recht om beroep te doen op de procedure van reïntegratie. Deze procedure geldt voor alle werknemers, ongeacht of zij al dan niet onderworpen zijn aan het arbeidsgeneeskundig gezondheidstoezicht.

De arbeidsgeneesheer past dan de hierboven beschreven procedure toe. Ook hier moet de werkgever aan de werknemer aangepast of ander werk verschaffen, tenzij dit noch objectief noch technisch mogelijk is of tenzij dit om gegronde redenen niet kan worden geëist.

Uit het voorgaande blijkt dat de arbeidsgeneesheren over verschillende mogelijkheden beschikken om psoriasispatiënten in de mate van het mogelijke te helpen om nog verder te blijven werken.