



Guide Diabète et Travail

SOMMAIRE

1 VOS CHOIX DE CARRIERE	3
1.1 Orientation professionnelle	3
2 VOTRE QUOTIDIEN.....	4
2.1 L'embauche	4
2.2 La gestion du diabète au travail	5
3 LA FIN DE LA RELATION CONTRACTUELLE	8
4 VOS INTERLOCUTEURS	9

I. VOS CHOIX DE CARRIERE

1.1 Orientation professionnelle

Y a-t-il des métiers interdits aux personnes diabétiques ?

En raison du statut

Des textes interdisent l'accès à certains métiers aux personnes diabétiques. La Fédération Française des Diabétiques œuvre pour la mise à jour de ces textes et leur adaptation à l'évolution des traitements. Voici une liste non exhaustive :

- Personnel navigant technique (aéronautique civile),
- Contrôleur de la navigation aérienne,
- Personnel des armées (et certaines écoles militaires),
- Fonctions de sécurité : réseau ferré national,
- Sapeur-Pompier,
- Marin,
- Personnel Navigant Commercial (PNC),
- Police Nationale,
- Douanes (branche surveillance),
- Officiers des Haras Nationaux,

En raison des risques professionnels, quel que soit le statut (public, parapublic, privé)

Il est également préférable d'éviter les métiers dans lesquels les contraintes du diabète ajoutent de la difficulté à l'exercice du métier, et ce même si le diabète est bien suivi et équilibré :

- Les métiers conduisant à occuper des postes dits de sécurité, c'est à dire les postes où l'état de santé du salarié peut mettre en danger, soit le salarié lui-même, soit ses collègues, ou nuire à l'exercice de ses fonctions, comme par exemple le travail en hauteur, sur des machines dangereuses, le travail isolé, les postes d'agent de sécurité, les métiers du bâtiment etc.
- Les métiers nécessitant une très bonne acuité visuelle. Les problèmes de vue sont une des complications diabétiques les plus fréquentes et peuvent compromettre la poursuite de l'activité professionnelle (par exemple, les métiers de l'horlogerie, la mécanique de précision etc.).

2 VOTRE QUOTIDIEN

2.1 L'embauche

Je suis diabétique, est-ce que je dois le signaler à mon employeur ?

Non, le candidat à l'emploi n'est pas tenu d'informer son futur employeur de son état de santé. Aucune loi ne l'y oblige et il ne peut pas être sanctionné a posteriori si son employeur vient à savoir qu'il a une maladie chronique ou un handicap dont il n'a pas fait état à l'embauche. Il est d'autant plus judicieux de ne pas le signaler que l'employeur n'ayant pas à justifier des raisons de son refus d'embauche, le salarié ne pourra pas savoir si c'est en raison de son état de santé qu'il n'a pas été recruté.

Lors de l'embauche, il faut fournir une attestation de carte vitale à l'employeur : celle-ci mentionne l'existence d'une prise en charge à 100 %. Le salarié a la possibilité de demander à sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie de lui délivrer une attestation ne portant pas la mention A.L.D (Attestation carte vitale anonymisée). L'absence de cette mention sur la carte vitale permet d'éviter à l'employeur d'avoir connaissance de la pathologie du salarié.

C'est un droit souvent méconnu, prévu par l'article R. 161-33-4 du Code de la Sécurité sociale : il est justifié par la confidentialité des informations médicales.

De même, il n'est pas conseillé d'informer ses collègues de son état de santé dans un premier temps. Ensuite, si une relation de confiance s'instaure, il pourra en faire état pour qu'au moins un collègue puisse avoir les bons réflexes en cas d'hypoglycémie.

Est ce que je dois dire au médecin du travail que je suis diabétique ?

Aucune obligation d'informer la médecine du travail de son diabète n'est prévue par les textes. Cependant, il est la seule personne, dans l'environnement professionnel, habilitée à recevoir des informations médicales : il est donc fortement conseillé de l'informer de son état de santé. Il pourra ainsi pleinement exercer sa mission de prévention.

Il vérifiera donc si l'état de santé de la personne diabétique est compatible avec son emploi ou sinon proposera les aménagements nécessaires.

2.2 La gestion du diabète au travail

Mon diabète ne me permet plus de travailler à temps plein, existe-t-il des solutions pour travailler à temps partiel ?

A la suite d'un arrêt de travail, un mi-temps thérapeutique peut être envisagé. Cette mesure est destinée à permettre une reprise progressive de l'activité. En général, elle fait suite à un arrêt complet de travail. Cette prescription est temporaire et vise la reprise à plein temps.

A noter : le mi-temps thérapeutique ne fait plus nécessairement suite à un arrêt de travail, il peut être attribué d'emblée à la suite d'un accident de travail, d'une maladie professionnelle ou dans le cadre d'une affection longue durée.

Article 323-1 du Code de la Sécurité sociale : En cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique faisant immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet, une indemnité journalière est servie en tout ou partie, dans la limite prévue à l'avant-dernier alinéa du présent article, pendant une durée déterminée par décret :

1°) soit si la reprise du travail et si le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;

2°) soit si l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Sauf cas exceptionnel que la caisse appréciera, le montant de l'indemnité servie ne peut porter le gain total de l'assuré à un chiffre excédant le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle.

L'exigence d'un arrêt de travail indemnisé à temps complet précédant immédiatement la reprise à temps partiel n'est pas opposable aux assurés atteints d'une affection donnant lieu à l'application de la procédure prévue à l'article L. 324-1 du Code de la sécurité sociale, dès lors que l'impossibilité de poursuivre l'activité à temps complet procède de cette affection.

Je dois réaliser régulièrement des examens pour le suivi de mon diabète. Est-ce que j'ai le droit de m'absenter sur mon temps de travail ?

Le Code du travail a prévu une disposition en faveur des salariés atteints de lourdes pathologies. Ce texte précise que : « Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3^e et 4^e de l'article L 322 - 3 du Code de la Sécurité Sociale (liste des Affections de Longue Durée) bénéficie d'autorisation d'absence pour les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé ».

Par conséquent, les personnes diabétiques peuvent s'absenter quelques heures par semaine, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. Il s'agit d'autorisations d'absences pour traitements médicaux.

Ces absences ne sont pas payées par l'employeur, sauf accord d'entreprise ou convention collective, prévoyant des dispositions plus favorables.

Le médecin du travail m'a parlé de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. De quoi s'agit-il ?

Ce statut permet de postuler à des emplois réservés dans l'Administration, de bénéficier d'aide à la recherche d'emploi et parfois faciliter l'accès aux emplois du secteur privé pour les entreprises de plus de 20 salariés. La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, a renforcé les obligations pour les employeurs privés et publics de développer des aménagements et maintenir le salarié dans son travail avec des aménagements renforcés.

Les entreprises ont la possibilité de verser une contribution à un organisme l'AGEFIPH (Agence pour la gestion des fonds d'insertion des personnes handicapées) plutôt que d'embaucher. Des entreprises peuvent gérer eux-mêmes cette contribution après avoir signé un contrat avec l'AGEFIPH.

La connaissance de la reconnaissance de travail handicapé (RQTH) est strictement personnelle. Seule, la personne concernée peut diffuser cette information à qui elle désire.

De plus en plus d'entreprises demandent et parfois même imposent au salarié de faire la demande de ce statut. Cela leur permet de remplir le quota de 6 % de travailleurs handicapés que chaque entreprise d'au moins 20 salariés doit embaucher.

Le médecin de la CPAM me propose une mise en invalidité. De quoi s'agit-il ?

Il est possible de bénéficier, au titre de l'Affection de Longue Durée (ALD), de 3 années d'arrêt maladie lorsque celui-ci est lié à cette ALD. Lorsque ce droit aux indemnités journalières est épuisé, le patient peut reprendre le travail, ou faire une demande de pension d'invalidité.

Pour bénéficier de cette pension, il faut remplir les conditions suivantes :

- Etre âgé de moins de 60 ans au moment de l'attribution (voir jusqu'à 62 ans en fonction de l'âge prévu de départ à la retraite).
- Présenter une invalidité réduisant d'au moins 2/3 la capacité de travail ou de gain.
- Avoir été immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins douze mois à la date de l'arrêt de travail suivi d'invalidité, ou à la date du constat de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme.
- Et justifier également d'une durée de travail ou de cotisation minimum, au cours des douze mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme.

Lorsque la pension est attribuée, la personne est classée dans l'une des trois catégories de pension suivantes.

1ère catégorie : la personne est dans la possibilité d'exercer une activité rémunérée réduite, mais dans l'incapacité de conserver son niveau salarial. Le montant de la pension est égal à 30 % du salaire annuel moyen, calculé sur la base des salaires (pris en compte dans la limite du plafond annuel de la Sécurité Sociale) des dix meilleures années d'activité.

2ème catégorie : la personne est dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle. La pension d'invalidité de 2ème catégorie est égale à 50 % du salaire annuel moyen, calculé sur la base des salaires (pris en compte dans la limite du plafond annuel de la Sécurité Sociale) des dix meilleures années d'activité. Toutefois, une activité professionnelle réduite est malgré tout possible réglementairement après avis du médecin du travail.

3ème catégorie : la personne est dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle, et est dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie. La pension d'invalidité de 3ème catégorie est égale à 50 % du salaire annuel moyen, calculé sur la base des salaires (pris en compte dans la limite du plafond annuel de la Sécurité Sociale) des dix meilleures années d'activité, plus une majoration forfaitaire pour tierce personne.

3 LA FIN DE LA RELATION CONTRACTUELLE

Je viens d'être déclaré inapte à mon poste. Quel est mon avenir au sein de l'entreprise ?

Depuis janvier 2017, la procédure de constatation de l'inaptitude est allégée puisqu'il n'est plus obligatoire pour le médecin du travail de réaliser 2 examens médicaux espacés de 15 jours dans la mesure où il dispose d'une étude de poste, de la fiche d'entreprise, d'une étude des conditions de travail et qu'il ait pu échanger avec l'employeur. Sinon, la seconde visite doit avoir lieu dans les 15 jours maximum.

En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail lorsque le maintien du salarié dans l'entreprise constitue **un risque grave pour sa santé**, l'employeur est alors dispensé de toute obligation de reclassement **pour tous les salariés. Mais selon les libellés utilisés, cela peut dispenser une prise en charge par Pôle emploi du salarié licencié.**

L'employeur doit avant de proposer un emploi de reclassement consulter les délégués du personnel (DP) lorsqu'ils existent quelle que soit l'origine de l'affection.

Lorsqu'il est dans l'impossibilité de proposer un emploi de reclassement, l'employeur doit informer le salarié par écrit avec les motifs qui s'opposent à ce reclassement.

Lorsque l'employeur est tenu à une obligation de reclassement, le contrat ne peut être rompu **qu'en cas d'impossibilité de proposer un emploi** ou en **cas de refus du salarié.**

Mon employeur peut-il me licencier pendant mon arrêt maladie ?

Le principe édicté par la loi du 10 Juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations prévoit comme pour l'embauche que la maladie en elle-même ne peut justifier le licenciement.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail. Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est en vertu de la loi, nul de plein droit.

Mais les conséquences de la maladie peuvent fonder la rupture du contrat de travail. Les tribunaux reconnaissent la validité d'un licenciement motivé par la situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence du salarié.

Dans ce cas, ce n'est pas la maladie qui constitue un motif légitime de licenciement mais les conséquences de l'absence sur la bonne marche de l'entreprise.

Il faut néanmoins vérifier s'il n'y a pas dans la convention collective des clauses de garantie d'emploi qui prévoient le maintien dans l'entreprise du salarié pendant une certaine durée de maladie.

4 VOS INTERLOCUTEURS

A quelle occasion puis-je rencontrer le médecin du travail ?

Depuis le 1 janvier 2017, la visite médicale d'embauche est remplacée par une visite d'information et de prévention. La visite d'information et de prévention :

Elle remplace la visite d'embauche et les visites périodiques, **le salarié aura dorénavant une visite d'information et de prévention pratiquée par un professionnel de santé**: médecin du travail, collaborateur médecin, interne en médecine ou infirmier en santé au travail.

Date de la 1^{ère} visite :

Pour les situations générales, dans un délai maximal de 3 mois à compter de la prise effective du poste, lors de cette visite, un dossier médical en santé au travail est ouvert au nom du salarié.

Le but de cette visite :

C'est une visite individuelle, qui a pour objet

- d'interroger le salarié sur son état de santé,
- de l'informer sur les risques éventuels de son poste de travail,
- de le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre,
- d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail
- de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service de santé au travail et sur **le moyen de bénéficier à tout moment d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.**

Ainsi, en pratique, cette visite n'est pas un examen médical mais un dialogue entre le salarié et le professionnel de santé.

Le professionnel de santé qui a pratiqué la visite **peut s'il le pense nécessaire** orienter **sans délai** le salarié vers le médecin du travail pour un examen médical qui pourra statuer éventuellement sur une adaptation du poste occupé ou proposer une affectation sur un autre emploi.

Après cette visite d'information, il sera remis au salarié et à l'employeur **une attestation de suivi**.

En général, le délai de renouvellement de cette visite est dans un délai de 5 ans maximum. Autrement dit, un salarié qui ne rencontre pas de difficultés de santé peut ne plus passer d'examen médical à proprement parler et n'aura que des visites d'information et de prévention périodiques.

Le législateur a prévu un **suivi « adapté »** pour **les travailleurs reconnus handicapés**, les personnes titulaires d'une pension d'invalidité, les travailleurs de nuit, les salariés de moins de 18 ans et les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitant.

Il est prévu à l'issue de la visite d'information et de prévention, **une orientation vers le médecin du travail** qui détermine alors la périodicité de la surveillance médicale (au maximum 3 ans) et les modalités du suivi de son état de santé qui peut être réalisé par un -professionnel de santé.

Le législateur a prévu un **suivi « renforcé »** pour des **postes à risques**. Ces salariés bénéficieront d'un examen médical d'aptitude spécifique **préalablement à l'embauche**

Après l'examen médical préalable à l'embauche, le médecin du travail détermine la périodicité du suivi médical qui ne peut être supérieure à 4 ans. Une visite intermédiaire au plus tard 2 ans après la visite avec le médecin du travail est organisée par l'équipe pluridisciplinaire.

Précisons que certaines modalités du suivi médical restent inchangées, il s'agit de la visite de pré reprise, de la visite médicale de reprise après un congé maternité, un arrêt de travail pour maladie professionnelle, un arrêt de travail d'au moins 30 jours pour accident de travail, maladie ou accident non professionnel, la demande de visite médicale à la demande du salarié, la visite à la demande du médecin du travail est maintenant prévue.

En cas de difficultés, qui peut m'aider ou me conseiller ?

- **La Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH)**

Cette structure est chargée de mettre en œuvre et de coordonner l'ensemble des mesures en faveur de personnes handicapées.

Elle se prononce notamment sur l'orientation et la reconversion professionnelle.

La MDPH est compétente pour estimer si le travailleur handicapé doit être orienté, soit vers un emploi en milieu ordinaire de travail compatible avec ses aptitudes, soit vers un stage de reconversion professionnelle. Les diabétiques sollicitent parfois de tels stages quand leur activité professionnelle n'est plus compatible avec leur état de santé et qu'ils ont été déclarés inaptes par la médecine du travail (cas des conducteurs, par exemple).

Pour en savoir plus : <http://www.cnsa.fr>

Des organismes tels que le réseau PROMETHEE ou le réseau O.H.E. (Opération Handicap Emploi) ont été créés pour aider à la réinsertion professionnelle. Ils mettent notamment en relation les demandeurs d'emploi avec les offres proposées par les entreprises désireuses de remplir leur obligation.

- **L'Agefiph** (mais aussi OETH pour les établissements privés à but non lucratif du secteur social, médico-sociale, etc, FIPHFP pour la fonction publique)

L'une des missions de cet organisme est de reverser les sommes collectées auprès des entreprises (celles qui dérogent à leur obligation d'employer des travailleurs en situation de handicap) qui ne, pour financer des projets d'insertion ou de maintien dans l'emploi.

Le travailleur reconnu handicapé peut se voir attribuer un financement pour une formation professionnelle ou une subvention forfaitaire, s'il s'oriente vers l'exercice d'une profession indépendante. Il peut également obtenir une prime à l'embauche ou une aide à l'aménagement de poste.

Pour en savoir en plus : www.agefiph.fr

- **Le pôle emploi**

Les personnes diabétiques licenciées pour inaptitude et inscrits à pôle emploi, peuvent bénéficier, comme tout demandeur d'emploi, des stages de formation proposés par le Pôle emploi. (A.F.P.A. etc.) et d'aides financières pour les stages d'organismes de formation privés.

En cas de RQTH les demandeurs d'emplois peuvent être orientés vers un « cap emploi ». Pour en savoir en plus : www.pole-emploi.fr

- **L'assistant(e) social(e)**

Les assistants sociaux ont pour mission d'accompagner et de guider les usagers afin de les informer sur les droits et sur les aides dont ils peuvent bénéficier en fonction de leur statut social, de lieu d'habitation, de leur état de santé.

Leur mission est aussi d'orienter, d'enclencher et de suivre certaines démarches.

Une assistante sociale peut être contactée :

- dans son entreprise ou par certains services inter-entreprises de médecine du travail
- dans une mairie ou par le centre de sécurité sociale auquel l'utilisateur est rattaché
- à l'hôpital.

- **Les syndicats**

Un syndicat est une association de personnes dont le but est de défendre les droits et les intérêts sociaux, économiques et professionnels de ses adhérents. Son but est d'améliorer les conditions de travail.

En cas de difficultés, le salarié peut contacter les institutions représentatives du personnel de son entreprise.

- **La Fédération Française des Diabétiques, association de patients**

La Fédération Française des Diabétiques, reconnue d'utilité publique, a pour mission d'informer, d'accompagner et de défendre les personnes atteintes de diabète. Organisée en fédération composée de 90 associations, les personnes diabétiques peuvent y contacter des bénévoles patients afin d'être accompagnés dans leur projet de vie.

Pour connaître la liste des associations locales :

<https://www.federationdesdiabetiques.org/je-contacte-mon-asso-locale>

Service social et juridique de la Fédération

88 rue de la Roquette

75544 Paris cedex 11

Permanences téléphoniques du service social et juridique :

Tél : 01 40 09 24 25

Le mardi de 8h à 12h30 et le jeudi de 13h30 à 18h.

service.social@federationdesdiabetiques.org

<http://www.federationdesdiabetiques.org>

Les sites utiles

- Service Public : site officiel de l'administration <http://www.service-public.fr/>
- L'Assurance Maladie : www.ameli.fr
- Le Défenseur des Droits www.defenseurdesdroits.fr



**Fédération Française
des Diabétiques**

Des patients solidaires contre le diabète

www.federationdesdiabetiques.org