



**Association Française
des Diabétiques**

Des patients solidaires contre le diabète

Guide Diabète et Travail



I Vos choix de carrière

I.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. L'Association Française des Diabétiques œuvre pour la mise à jour de ces textes et leur adaptation à l'évolution des traitements.

On peut ainsi catégoriser les métiers de la façon suivante :

- les professions justifiant a priori d'une incompatibilité avec le diabète,
- les professions qui pourraient être compatibles au cas par cas,
- les métiers qui devraient être accessibles à tous.

Bien entendu, cette catégorisation est en dehors des restrictions qui pourraient ne pas être liées au diabète, mais à ses complications (par exemple amputations, cécité...).

- **Les métiers justifiant a priori d'une incompatibilité avec le diabète :**

Personnel navigant technique (aéronautique civile), Contrôleur de la navigation aérienne, Personnel des armées (et écoles militaires), Fonctions de sécurité : réseau ferré national, Sapeur-Pompier.

- **Les métiers qui pourraient être accessibles (à moduler au cas par cas) :**

Marin, Personnel Navigant Commercial (PNC), Police Nationale, Douanes (branche surveillance), Officiers des Haras Nationaux, métiers nécessitant un permis de conduire.

- **Les métiers qui devraient être accessibles à tous :**

Corps des ingénieurs, Ingénieurs des Ponts des Eaux et des Forêts, Ingénieur des Mines, Ingénieurs géographes.

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 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.

Pour information : depuis la loi de financement de la Sécurité Sociale de 2012 en lien avec les articles L 433-1 & 323-3 et 324-1 du code de la sécurité sociale

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° et 4° de l'article L 3 22 - 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 (réseaux des Cap 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.

A noter : depuis la réforme des retraites, la demande de reconnaissance de qualité de travailleur handicapé permet, sous conditions, de bénéficier d'un départ à la retraite anticipée et/ou de bénéficier d'un temps partiel (50 à 70%) sans perte de salaire jusqu'à la retraite si celle-ci peut-être prise durant les 3 à 5 ans suivants, sans perte de salaire (mesure AGEFIPH de janvier 2013).

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 ?

La procédure d'inaptitude au poste de travail est très encadrée. C'est seulement après 2 visites médicales, espacées de 15 jours, accompagnées le cas échéant d'examens complémentaires, et d'une étude de poste et des conditions de travail dans l'entreprise que le médecin du travail peut constater une inaptitude du salarié.

L'exception du danger immédiat :

Si le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour le salarié ou pour des tiers, une seule visite médicale est nécessaire pour constater l'inaptitude.

Le médecin du travail doit formuler des propositions et donner des indications sur l'aptitude du salarié à exercer à un autre poste dans l'entreprise.

Si le médecin du travail n'a pas formulé de recommandations quant aux aménagements

rendant un reclassement possible, l'employeur doit solliciter son avis par écrit après le premier avis d'inaptitude.

L'employeur a un mois à partir de la constatation de l'inaptitude définitive pour trouver une solution de reclassement dans l'entreprise.

A noter : même si le salarié est inapte à tous postes dans l'entreprise, l'employeur doit néanmoins rechercher un poste de reclassement.

Si le reclassement n'est pas possible, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude du salarié, mais il doit pouvoir justifier de cette impossibilité par des raisons objectives.

Lorsque le mois de recherche de reclassement par l'entreprise est passé, si le salarié n'est ni reclassé, ni licencié, l'employeur doit reprendre le versement du salaire correspondant au poste qu'occupait le salarié avant d'être déclaré inapte.

Le salarié ou l'employeur ont 2 mois pour contester auprès de l'inspecteur du travail la décision du médecin du travail

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 ?

Le médecin du travail a pour principale mission la prévention de toutes dégradations de la santé des salariés du fait de leur travail. Il intervient ainsi dans l'adaptation des conditions de travail selon l'état de santé du salarié.

Le médecin du travail est par conséquent le seul acteur compétent dans l'entreprise pour recevoir des informations de nature médicale concernant l'employé et pour se prononcer sur l'aptitude du salarié à occuper son poste.

Le code du travail prévoit des visites médicales obligatoires auprès du médecin du travail avant l'embauche, au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, puis au moins une fois tous les deux ans. Le but de l'examen est de déterminer si le salarié est médicalement apte au travail, et s'il n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés, l'examen permet aussi de déterminer les postes sur lesquels, il ne doit pas être affecté (du point de vue médical), et ceux qui lui conviendraient mieux.

En outre, le salarié bénéficie d'un examen médical à sa demande : il pourra alors s'adresser directement au médecin du travail pour prendre rendez-vous.

En cours de carrière, le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail après un congé de maternité, après une absence pour cause de maladie professionnelle, après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Cet examen a pour but d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié. Cet examen a lieu lors de la reprise et au plus tard dans les 8 jours. Le salarié peut bénéficier d'un examen à sa demande ou à la demande de son employeur.

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-entreprise 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.

- **L'Association Française des Diabétiques (AFD), association de patients**

L'Association 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 107 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 :

<http://www.afd.asso.fr/association/federation/reseau>

Service social et juridique de l'AFD :

88 rue de la Roquette

75544 Paris cedex 11

Tél : 01 40 09 47 14, le mercredi de 9h à 12h30 et de 14h à 19h.

Mail : service.social@afd.asso.fr

<http://www.afd.asso.fr/association/actions/service-social-juridique>

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



**Association Française
des Diabétiques**

Des patients solidaires contre le diabète

www.afd.asso.fr