

Diabète et travail

Une personne diagnostiquée diabétique se retrouve confrontée à de nombreux bouleversements dans sa vie quotidienne. Elle doit, en effet, adapter son alimentation, ses activités, son traitement et ainsi réorganiser son quotidien. Outre cette dimension personnelle, la personne diabétique doit également réapprendre à gérer sa vie et son environnement professionnel.

L'image du diabète dans la société française demeure mauvaise pour diverses raisons : la méconnaissance de cette maladie, la confusion entre les différents types de diabète, et le manque d'information sur leurs traitements, complications et leur incidence sociale et professionnelle.

C'est notamment pour cette dernière raison que les employeurs redoutent l'insertion d'une personne diabétique dans l'entreprise de peur qu'elle mette en jeu sa propre sécurité et celle des autres employées, de peur éventuellement des arrêts maladies fréquents, et une mauvaise adaptation à l'évolution de l'entreprise.

Le patient diabétique doit-il avertir son employeur de sa maladie ? Risque t-il une discrimination à l'embauche ? Quels recours existe-t-il ? Arrêt maladie, invalidité, reconversion, licenciement... Quels sont ses droits et comment les faire valoir face aux préjugés ?

L'embauche

Le candidat à l'emploi n'est pas tenu d'informer son futur employeur sur son état de santé. Aucune loi ne l'y oblige et il ne peut pas être sanctionné a posteriori si l'employeur vient à savoir qu'il a une maladie chronique ou un handicap dont il n'a pas été fait état à l'embauche.

Lors de l'embauche, il faut fournir une attestation de carte vitale à l'employeur : celle-ci mentionne l'existence du 100%. Le patient a la possibilité de demander à sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie de lui délivrer une attestation ne portant pas la mention ALD (Affection Longue Durée). Ainsi l'employeur n'aura pas connaissance de la pathologie de son salarié potentiel. Ce droit, souvent méconnu, figure dans le code de la Sécurité Sociale, prévu par l'article R. 161-33-4.

Gestion du diabète au travail

Dans un premier temps, il est fortement recommandé mais non obligatoire de signaler son diabète à son médecin du travail. Il est la seule personne habilitée à recevoir des informations d'ordre médical dans l'environnement professionnel. Il pourra ainsi pleinement exercer sa mission de prévention et proposer, si nécessaire, des aménagements que ce soit sur :

- les horaires (aménagement des pauses)
- les fonctions
- le poste (réduire le stress ou les efforts physiques)
- la réduction de son temps de travail
- le changement de statut (travailleur handicapé...)

Le médecin du travail peut se mettre en relation avec le médecin traitant du patient mais il est le seul à pouvoir délivrer un avis d'aptitude au poste du travail, favorable dans la majorité des cas.

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé

Pour un diabétique bien portant, il n'y a aucune raison de demander le statut de travailleur handicapé.

Si le diabète a évolué avec des complications, cette demande de reconnaissance de travailleur handicapé peut être justifiée, même si sur le plan du travail proprement dit, ce statut offre peu d'avantages. Néanmoins, il peut permettre d'accéder à des emplois réservés dans l'administration et de faciliter l'accès aux emplois du secteur privé pour les entreprises de plus de 20 salariés. Mais dans la pratique, il y a peu d'emplois réservés dans la fonction publique et dans le secteur privé.

En revanche, les tribunaux se montrent souvent plus favorables aux salariés lorsque les employeurs ont voulu licencier des personnes qui avaient été embauchées en toute connaissance de cause sur des emplois réservés.

La reconnaissance de travailleur handicapé est une information strictement personnelle que seule la personne concernée choisit ou non de diffuser.

Inaptitude à mon poste de travail

Si le médecin du travail déclare le salarié inapte à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, il y aura nécessairement une seconde visite espacée de 15 jours de la première sauf danger immédiat pour la sécurité de l'intéressé.

L'employeur est alors tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités. Il doit tenir compte des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches proposées dans l'entreprise : l'emploi doit être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations de postes de travail.

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai d'1 mois à compter du 2^{ème} examen médical de reprise du travail ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Le salarié et l'employeur peuvent revendiquer la décision du médecin du travail auprès de l'inspecteur du travail. (article L.4624-1 du code du travail) Ce dernier a 2 mois pour prendre sa décision à partir du moment où il est saisi.

La maladie ou le handicap d'un salarié n'est en aucun cas un motif de sanction ou de licenciement.

Cependant, les conséquences de la maladie comme la manifestation de complications peuvent aboutir à une rupture de contrat de travail. **Les tribunaux jugent, en effet, valable un licenciement engendré par une situation objective de l'entreprise dont le fonctionnement est perturbé par l'absence de salarié.** Dans ce cas, ce sont les conséquences de la maladie (l'absentéisme par exemple) sur le bon fonctionnement de l'entreprise qui constitue un motif légitime de licenciement.

Pour plus d'informations :

Au niveau national :

Site internet de la Fédération Française des Diabétiques : <http://www.afd.asso.fr/>

Au niveau local :

L'association ActivDiab'67

Clinique Médicale B

Hôpital Civil

67091 STRASBOURG Cédex

Téléphone : 03.88.11.66.04 (répondeur)

Email: contact@activdiab67.fr

Article paru dans « Lettre n°7 -3^{ième} Trimestre 2013 de *Information diabète santé* »