

# Travailler avec une maladie chronique évolutive



Prévention des risques professionnels



## DÉFINITION

**Une maladie chronique est une maladie de longue durée, évolutive, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves.**

Actuellement, 15 millions de personnes sont concernées, soit 20 % de la population.

Cette définition regroupe l'ensemble des maladies transmissibles ou non (diabète, cancer, asthme, VIH-SIDA), certaines maladies mentales (psychoses...), ou des atteintes fonctionnelles (cécité, sclérose en plaques, etc.).

Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), une maladie chronique est une affection qui nécessite une prise en charge pendant plusieurs années.



Les conséquences sur la vie quotidienne d'une personne sont considérables : elles peuvent entraîner des difficultés à suivre la scolarité, une formation, un emploi, un refus d'assurance ou d'emprunt, une limitation de la pratique du sport, etc.



## DES AIDES

### ► La MDPH

Pour bénéficier d'une aide, quelle qu'elle soit (financière, aménagement de poste, aide à domicile, aide à l'embauche, etc.), un dossier doit être déposé auprès de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) du département du domicile (imprimé à télécharger et à compléter avec le médecin traitant sur le site [www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)).

**La décision d'attribution d'une RQTH (Reconnaissance en Qualité de Travailleur Handicapé) est accompagnée d'une orientation professionnelle, mais elle ne mentionne ni le type de handicap, ni le taux d'incapacité au futur employeur, elle reste totalement confidentielle.**

**La reconnaissance de travailleur handicapé ne rompt pas le contrat de travail.**

### Il est utile de consulter également :

- **L'assistante sociale**
- **Le service social de l'hôpital**
- **Le médecin du travail**

Le médecin du travail doit vérifier par son examen clinique, éventuellement complété par des examens biologiques, radiologiques, etc., que la tenue du poste de travail ne risquera pas d'altérer la santé du salarié.

L'employeur a l'obligation de rechercher un poste compatible avec l'avis et les propositions du médecin du travail.

Une visite de pré-reprise peut être l'occasion de préparer le retour du salarié en entreprise et l'orientation auprès de l'assistante sociale du service de santé au travail. Le médecin du travail vérifie également que du fait de son état de santé, le salarié ne risque pas de mettre en danger la santé ou la sécurité d'autres salariés.

**Le dossier doit être déposé à la MDPH au plus tôt, pour faciliter le maintien en emploi (le délai de réponse est de 3 à 6 mois). Ce dossier doit être renouvelé tous les 5 ans.**



## LA RQTH

**La RQTH peut être attribuée à toutes les personnes exerçant une activité salariée, victimes d'un handicap de naissance (15 %), du fait d'un accident, d'une maladie ou du vieillissement.**

**Cette reconnaissance permet :**

► **L'orientation du travailleur** vers une entreprise adaptée, un service d'aide par le travail, un établissement ou une formation.

► **Le soutien du réseau de placement spécialisé de Cap Emploi.** Exemple : aménagement de poste, prestation spécifique (gestion fin de carrière, bilan de compétences, formation), intervention d'une tierce personne pour traduire en langage des signes un entretien spécifique entre employeur et salarié sourd et muet, etc. Ces aides sont gérées par l'AGEFIPH (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées) dans le but de compenser

l'inégalité induite par le handicap du salarié.

► **L'accès à la fonction publique** par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique.

► **De bénéficier de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés**, à laquelle sont soumis les établissements de 20 salariés et plus.

**Dire à son employeur (ou lors d'un entretien de recrutement) que l'on est titulaire d'une RQTH est une décision personnelle et n'est aucunement obligatoire.**

*NB : Le dossier MDPH n'est pas constitué uniquement par la RQTH. Il existe d'autres aides mobilisables en fonction de la situation de chaque salarié souffrant d'une maladie évolutive ou d'un handicap quel qu'il soit.*



## DIFFÉRENCE ENTRE HANDICAP ET INVALIDITÉ

Handicap et invalidité sont deux notions distinctes. Si l'état d'invalidité constitue une «reconnaissance administrative» du handicap, toutes les personnes handicapées ne sont pas nécessairement en situation d'invalidité.

L'invalidité relève du droit de la Sécurité sociale. Elle constate une réduction de la capacité de travail du salarié et lui permet de percevoir une pension d'invalidité.

⇒ **Catégorie I** : le montant de la pension s'élève à 30 % du salaire moyen sur les 10 meilleures années.

⇒ **Catégorie II** : le montant de la pension s'élève à 50 % du salaire moyen sur les 10 meilleures années.

⇒ **Catégorie III** : l'invalidité se trouve dans l'obligation de faire appel à une tierce personne pour effectuer les actes courants

de la vie. Le montant de la pension s'élève à 50 % du salaire moyen sur les 10 meilleures années + 40 % au titre de la majoration de la tierce personne.

Ces reconnaissances, quelle que soit la catégorie, sont soumises à des conditions administratives et médicales. Il est essentiel de se rapprocher du médecin traitant ou du service de santé au travail.

**La mise en invalidité par la Sécurité sociale n'a pas de conséquence directe sur la poursuite du contrat de travail puisque il n'y a pas d'inaptitude. Seul l'avis d'inaptitude au poste de travail délivré par le médecin du travail s'impose à l'employeur.**

**L'invalidité n'est pas nécessairement liée à un handicap mais peut être la conséquence d'un état de santé altéré, ne rentrant pas dans la définition du handicap.**

# DÉFINITIONS DU HANDICAP

Art. L.114 (loi n°2005-102) : Constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société, subie dans son environnement par une raison de son altération importante, durable ou définitive, d'une ou plusieurs fonctions physiques sensorielles, mentales ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.

Code du travail Art. L.5213-1 : Est considéré comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite d'une altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales ou psychiques.

Durant sa vie active, une personne sur deux sera confrontée à une situation de handicap durable ou réversible (source Agefiph)

## EN SAVOIR PLUS

Pour toute question, contactez votre médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire de votre Service de Santé au Travail

SANTÉ  
AU TRAVAIL

**AISMT 13**

prévenir  
les risques  
professionnels

Document élaboré par AIST 84  
membre de Présanse Paca-Corse

**présanse**

PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR-CORSE

Retrouvez-nous sur

