

VIE PROFESSIONNELLE

Informez votre employeur : un choix qui vous appartient

Hémophilie A, Hémophilie B et autres maladies hémorragiques



Association française
des hémophiles



Au moment de rechercher un emploi ou de choisir une formation, la question se pose : **faut-il ou non déclarer que l'on est atteint d'une maladie hémorragique rare ?** Il n'y a pas d'obligation légale vous imposant de révéler que vous êtes concerné par l'hémophilie A, l'hémophilie B ou autres maladies hémorragiques. C'est donc une décision qui vous appartient.

De plus, conformément à l'article 9 du Code Civil, chacun a droit au respect de sa vie privée. Aussi, votre employeur n'a pas le droit de vous questionner sur votre état de santé. En conséquence, face à des interrogations indiscrettes vous avez la possibilité de recentrer l'entretien vers des questions professionnelles ou de mentir par omission.

Vous trouverez dans ce fascicule des informations qui vous permettront de faire votre choix, en fonction des avantages et inconvénients de chacune des situations.

PREMIÈRE SITUATION :

vous ne souhaitez pas révéler votre maladie.

Dans ce cas, vous suivez le parcours traditionnel de toute personne souhaitant intégrer le monde du travail : études ou formations, obtention de diplômes, recherche d'emploi via les différents organismes compétents (Pôle Emploi, intérim, annonces, réseaux sociaux), ou encore, appui de votre cercle relationnel familial ou amical.

Par ailleurs, le médecin du travail est votre interlocuteur privilégié en matière de santé et sécurité au travail, et ce, dès votre embauche. Évoker votre pathologie avec votre médecin du travail peut permettre d'éviter une mise en danger de votre santé et assurer votre sécurité et celle de vos collègues, grâce à ses préconisations éventuelles. Il ne peut révéler votre état de santé à votre employeur, sauf si vous désirez qu'il en soit autrement.

Concernant les règles relatives à la fonction publique, la seule restriction à la titularisation de l'agent réside dans l'incompatibilité de la maladie avec l'exercice de la fonction postulée. Les pathologies n'empêchent, en principe, ni l'embauche ni la titularisation des agents dans la mesure où elles sont stabilisées (article 20 du décret du 14 mars 1986).

CONSEILS :

Dans tous les cas, pensez à obtenir une attestation de Sécurité sociale où ne figure pas la prise en charge à 100 % pour la remettre à l'employeur, lors de l'embauche définitive.

AVANTAGES

- Vous ne vous exposez pas à un refus discriminatoire lié à votre maladie ou à d'éventuelles discrédits de la part de votre employeur ou de certains collègues.
- Votre employeur n'est pas inquiet par un possible absentéisme ou un risque d'accident du travail qui pourraient entraîner une réticence à votre embauche.

INCONVÉNIENTS

- Vous devez faire face aux conséquences de votre maladie (difficultés, absentéisme, prise de médicaments sur le lieu de travail...) sans pouvoir bénéficier d'aménagements, sauf préconisations du médecin du travail et révélation au moins partielle d'une certaine fragilité.
- En cas d'accident, la situation serait équivoque si la responsabilité de votre employeur venait à être mise en cause alors qu'il ignorait la maladie. En effet, il n'aura pas eu l'opportunité de prendre de précautions.

DEUXIÈME SITUATION :

vous souhaitez révéler votre maladie sans bénéficier du statut de travailleur handicapé.

Vous pouvez faire le choix d'informer votre employeur de votre maladie ou de votre fragilité et des éventuelles limites qu'elle impose avec l'aide éventuelle de votre médecin du travail. L'informer peut lui permettre d'adapter le travail que vous effectuez à votre état de santé grâce à des mesures adéquates.

CONSEILS :

Les capacités d'écoute et de compréhension d'un employeur doivent être prises en compte : il peut être utile d'expliquer votre pathologie pour écarter les préjugés dus aux manques de connaissances.

Pour rassurer votre employeur, n'hésitez pas à insister sur les points positifs que vous avez dû développer pour vivre avec votre maladie : volonté, résistance, adaptabilité... La maladie amène souvent à construire de nouvelles compétences mais aussi à prendre de la hauteur.

Quel est le moment le plus opportun pour révéler son hémophilie ?

En dehors des trois moments déjà décrits précédemment, beaucoup de paramètres entrent en compte, particulièrement si l'embauche a été effectuée sans que la maladie ait été évoquée.

Dans le cas où votre maladie perturbe le fonctionnement de l'entreprise ou de votre service (absentéisme fréquent...), il peut être judicieux de la révéler. Un arrêt maladie prolongé ou non peut être l'occasion idéale d'entamer un dialogue à ce sujet avec votre responsable RH ou votre Direction. Là encore, le médecin du travail peut être un interlocuteur avisé.

Dans tous les cas, réfléchissez au préalable à ce que vous souhaitez révéler et à qui. En effet, tous vos collègues n'ont pas nécessairement besoin de disposer du même niveau de connaissance que votre RH ou le médecin du travail.

Enfin, sachez que le code du travail vous protège contre toute forme de discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap (*article L. 1132-1*). Votre employeur ne peut donc pas vous licencier ou vous priver d'une évolution de carrière simplement parce que vous lui avez révélé votre hémophilie.

TROISIÈME SITUATION : vous souhaitez vous faire

Demander la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), c'est faire reconnaître officiellement par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH) les restrictions à son aptitude au travail du fait d'une réduction de capacités liées au handicap. Est considérée comme travailleur handicapé « toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique » (article L. 5213-1 du Code du travail).

Ce statut permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser l'insertion professionnelle.

AVANTAGES

POUR VOUS

- Vous êtes reconnu avec des capacités réduites ou la nécessité d'aménagements dans les actes liés au travail. Vous avez la possibilité de vous prévaloir de votre statut de travailleur handicapé, sans en préciser les raisons. Vous pouvez donc décider de taire ou, au contraire, de révéler votre hémophilie.
- Vous bénéficiez :
 - d'une priorité d'accès aux aides à l'emploi (CUI-CAE, CUI-CIE), à la formation via différents organismes paritaires (OPACIF, FONGECIF, AGECEF...)* ainsi qu'à des conseils spécifiques et pratiques auprès d'interlocuteurs privilégiés ;
 - d'un accès aux aides de l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fond pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées)**, comme la possibilité d'aménagement du poste de travail ;
 - d'un accompagnement du SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) pour toute problématique concernant le maintien dans l'emploi ;
 - d'un accompagnement par la Cellule de Prévention de la Désinsertion Professionnelle de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail) si vous êtes salarié du privé, en arrêt de travail et confronté à un risque d'inaptitude à votre poste ;
 - d'un accompagnement personnalisé de Cap Emploi.



* cf. Fiche Formations et contrats spécifiques

** cf. Fiche Aides et allocations spécifiques

reconnaitre travailleur handicapé

POUR L'ENTREPRISE

- L'employeur bénéficie d'aides de l'État liées à l'emploi de travailleurs handicapés.
- Depuis la loi du 10 juillet 1987, l'embauche d'un travailleur handicapé permet de réduire le montant de la taxe à acquitter (entreprise de plus de 20 salariés).

CONSEILS :

Les formalités de reconnaissance s'effectuent auprès de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH). Tous les renseignements vous seront fournis par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), de votre département.

Les MDPH exercent une mission d'accueil, d'information, d'accompagnement et de conseil auprès des personnes handicapées et de leurs proches. Vous obtenez les coordonnées des MDPH :

- auprès des services du Conseil Général ;
- sur le site de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA).

Intérêts de la Reconnaissance de Qualité de Travailleur Handicapé :

- priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation (cf. Fiche Formations) ;
- orientation, par la CDAPH vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle ;
- soutien du réseau de placement spécialisé Cap Emploi ;
- accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique (cf. Fiche Formations) ;
- aides de l'Agefiph : association gérée par les représentants des salariés, employeurs et personnes handicapées, l'Agefiph est investie d'une mission de service public. L'Agefiph apporte des services, des aides financières ainsi que l'appui d'un réseau de professionnels spécialisés ;
- Jusqu'en décembre 2015 on pouvait faire valoir les années RQTH pour bénéficier d'un départ à la retraite anticipé pour handicap. Depuis le 1^{er} janvier 2016, la RQTH n'est plus prise en compte dans le calcul des droits : il faut dorénavant prouver un handicap minimal de 50 %. Soit via une pension d'invalidité ou rente d'invalidité soit en demandant à la MDPH de se prononcer sur le taux d'incapacité.

Comment effectuer cette demande ?

Pour effectuer cette demande auprès de la MDPH et ainsi constituer un dossier, il est possible de s'adresser à l'Association Française des Hémophiles (AFH). Vous pouvez aussi entrer en contact avec l'assistante sociale rattachée au service hospitalier dont vous dépendez ou celle rattachée à la MDPH de votre département.

La demande s'effectue par le biais d'un formulaire unique. Un nouveau formulaire (Cerfa n°15692*01) sera progressivement généralisé sur l'ensemble du territoire à compter du 1^{er} septembre 2017 et avant le 1^{er} mai 2019, il remplacera définitivement l'ancien formulaire (Cerfa n°13788*01). Ce formulaire doit obligatoirement être accompagné d'un certificat médical datant de moins de 3 mois. En outre, un nouveau certificat médical est mis en place depuis le 7 mai 2017 (Cerfa n°15695*01 qui remplace l'ancienne version Cerfa n°13878*01 datant de 2009), celui-ci doit permettre au médecin de mieux décrire l'impact du handicap sur la vie de la personne. Enfin, il ne faut pas hésiter à joindre des pièces complémentaires au certificat médical sur la situation de "handicap". Ces pièces peuvent apporter de nouveaux éléments ou des précisions sur la maladie et/ou les symptômes associés et donner des indications sur leurs répercussions quotidiennes.

À quel moment révéler son statut de travailleur handicapé ?

Au cours de votre vie professionnelle, trois moments peuvent sembler opportuns pour révéler votre statut de travailleur handicapé :

- lors de votre embauche ;
- au moment de la déclaration annuelle de l'emploi de travailleurs handicapés par l'employeur (cette déclaration est obligatoire pour les employeurs de plus de 20 salariés et doit être effectuée avant le 1^{er} mars de chaque année) ;
- à l'occasion d'une visite médicale volontaire auprès du médecin du travail à n'importe quel moment au cours de l'exécution de votre contrat, ou alors dans le cadre des visites médicales obligatoires*.

* LES VISITES MÉDICALES OBLIGATOIRES

- **La visite d'information et de prévention** (*article L. 4624-1 du code du travail*) qui remplace la visite d'embauche depuis l'entrée en vigueur de la Loi du 8 août 2016 dite « Loi Travail ». Cette visite est réalisée, soit par le médecin du travail, soit par le collaborateur médecin, l'interne en médecine du travail ou l'infirmier. Elle doit avoir lieu dans les 3 mois maximum suivant la prise effective de poste. La périodicité de cette visite est fixée par le médecin du travail en fonction de votre âge, de votre état de santé et des risques auxquels vous êtes exposés, tout en sachant qu'elle ne peut excéder 5 ans.

Néanmoins, si vous êtes reconnu travailleur handicapé vous bénéficiez d'un **suivi médical individuel adapté** tous les 3 ans au maximum.

Par ailleurs, si vous êtes affecté à un poste présentant des risques particuliers pour votre santé et sécurité (exposition à des agents cancérigènes, aux rayonnements ionisants entre autres) vous bénéficiez d'un **suivi individuel renforcé**. Ce faisant, vous aurez en lieu et place de la visite d'information et de prévention, un examen médical d'aptitude. La périodicité de cet examen est toujours fixée par le médecin du travail et, elle ne peut excéder 4 ans dans cette situation. En outre, vous bénéficiez d'une visite intermédiaire, semblable à la visite d'information et de prévention, au plus tard 2 ans après l'examen d'aptitude.

- **La visite médicale de reprise** (*article R. 4624-31 du Code du travail*) en cas d'arrêt de travail de plus de 30 jours.
- **La visite de pré-reprise** (*article R. 4624-29 du code du travail*) en cas d'arrêt de travail de plus de 3 mois.

Le médecin du travail est donc un intermédiaire privilégié vers qui vous pouvez vous tourner. Il peut par exemple vous aider à révéler votre hémophilie au moment opportun, vous conseiller tout en vous accompagnant dans l'adaptation de votre poste si cela est nécessaire. Comme tout médecin, il est tenu au secret professionnel. Il devra garder le secret non seulement sur ce dont il a connaissance vous concernant, mais également sur ce que vous avez pu lui confier ou encore ce qu'il a vu, entendu ou compris. La transgression du secret professionnel est sévèrement punie par la loi. Il faut avant tout considérer le médecin du travail comme un allié.



