



AU TRAVAIL

EN PARLER OU PAS ?



Dans un contexte où le travail devient à la fois plus difficile à obtenir et plus exigeant, la question d'évoquer sa MICI reste un sujet délicat. La majorité des malades préfèrent ne pas en parler, pour être vus comme des personnes « normales ». Mais c'est se priver d'une source de soutien qui peut être précieuse sur le plan psychologique, et bien sûr ne pas bénéficier des dispositifs spécifiques d'accès à l'emploi et à la formation ou d'aménagement du poste de travail.

Cela reste dans tous les cas une décision individuelle, qui dépend de l'évolution de sa maladie et des contraintes qu'elle impose, de la perception de la capacité de l'entourage professionnel à accepter cette information et

enfin à en tirer des conséquences positives pour vous.

Si vous décidez d'en parler, vous devez vous y être préparé : à qui le dire, comment, quelles explications et quels détails donner ou pas, quels mots utiliser...

SUIS-JE OBLIGÉ DE PARLER DE MA MALADIE AU TRAVAIL ?

L'environnement professionnel quel qu'il soit (supérieur hiérarchique, direction des ressources humaines) n'a pas le droit de vous poser des questions personnelles. Vous n'avez donc aucune obligation légale de parler de votre maladie qui relève de la vie privée. Personne ne pourra vous reprocher plus tard de ne pas l'avoir indiqué par exemple au moment de l'embauche.

Même si vous disposez d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (voir Droits et assurances - Fiche n°1 Être reconnu travailleur handicapé), vous n'êtes pas obligé d'en faire état. L'afa conseille de la demander à titre préventif, compte-tenu des délais d'obtention en cas d'évolution de la maladie.

Le médecin du travail est la seule personne dans l'entreprise habilitée à recueillir des informations médicales. Le mettre au courant pourra vous aider à obtenir des aménagements du poste de travail si c'est nécessaire. Mais là encore il n'y a pas d'obligation.

A QUI, QUAND, COMMENT EN PARLER ?

■ En parler au médecin du travail :

➔ Lors de la première visite d'embauche, tout dépend du contexte relationnel et du déroulement de la visite. Il n'y a pas d'obligation légale d'en parler mais les signes visibles de la maladie (maigreur, cicatrices...)

suscitent parfois des questions ! Demandez éventuellement à votre médecin traitant un certificat qui fait état de la maladie en indiquant qu'elle est traitée voire stabilisée - à utiliser selon la réaction du médecin du travail et sa connaissance du sujet.

➔ Lors d'une reprise du travail, le médecin du travail peut intervenir pour que l'employeur aménage le poste. Il prononcera une inaptitude au poste s'il y a un trop grand écart entre les caractéristiques du poste et l'état physique et psychologique du salarié, ce qui permet la recherche d'un autre poste adapté au sein de l'entreprise.

A noter : les médecins du travail ne connaissent pas toujours les conséquences des MICI dans le contexte du travail, si vous décidez de lui en parler, il ne faut pas hésiter à l'informer précisément de votre fatigue, des temps de trajets en cas de poussées et des possibilités en matière d'aménagement ou de changement de poste, s'il en existe au sein de votre lieu de travail ou de votre entreprise.

■ En parler à la hiérarchie :

➔ Il y a manifestement un risque à en faire état au moment de l'embauche (sauf bien sûr si vous êtes recruté dans le cadre d'une RQTH) ou lors de la période d'essai. L'employeur, inquiet sur les impacts de cette situation, peut refuser l'embauche ou mettre fin à la période d'essai sans donner les véritables raisons puisqu'il n'a pas à justifier sa décision.

➔ Par contre vous pouvez être contraints d'en parler à votre hiérarchie en cas d'évolution de la maladie avec des arrêts longs ou fréquents ou si vous souhaitez par exemple obtenir des aménagements d'horaires ou de poste. Là encore, la maladie peut être nommée ou pas.

■ En parler à ses collègues :

➔ Si la maladie se déclare alors que vous êtes déjà en poste, donnez si besoin quelques informations générales, cela rassure les collègues et évite qu'ils fantasment inutilement (sur la maladie, sur la contagion possible, sur les visites fréquentes aux toilettes,...). Par contre choisissez les mots à utiliser, rien n'oblige à donner tous les détails, tout dépend de vos relations habituelles.

➔ Si vous arrivez dans un nouvel emploi alors que vous êtes déjà malade, peut-être faut-il attendre un peu, le temps de connaître les gens et d'appréhender le climat de l'entreprise...

➔ Evoquer la maladie comme si elle concernait une autre personne est une bonne astuce pour tester la réaction de l'environnement avant d'aller plus loin...

➔ Si le contexte est favorable, en parler permet de ne plus avoir à se cacher, de bénéficier de la bienveillance et du soutien de ses collègues, et donc de faciliter sa vie professionnelle sur le plan psychologique, ce qui n'est pas négligeable...

QUE FAIRE EN CAS DE PROBLÈME ?

Si 66% des salariés concernés témoignent d'une situation normale dans l'emploi*, d'autres font état de difficultés : blocage de carrière, refus de mobilité, « mise au placard » voire harcèlement et pression pour démissionner,... qui peuvent se traduire par une forte anxiété voire des arrêts de travail dus à des dépressions.

En rappel : la loi encadre bien la protection du salarié malade et interdit le harcèlement au travail ou la discrimination liée à l'état de santé.

Un accompagnement peut être nécessaire en cas de difficulté. Suivant votre environnement de travail, vous pouvez :

- solliciter la hiérarchie supérieure et/ou le service des ressources humaines ;
- en parler aux délégués du personnel et au CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) ;
- faire intervenir le médecin du travail ;
- faire appel aux personnes chargées de la lutte contre les discriminations et les Risques Psycho-Sociaux ;
- saisir le Défenseur des Droits.

Des procédures de médiation sont possibles mais si cela ne suffit pas vous pouvez engager des procédures judiciaires. Dans tous les cas, vous ne devez pas rester seul. L'afa peut vous conseiller et vous accompagner avec ses différents services.

QUE DISENT ET QUE FONT LES MALADES À CE SUJET** ?

La majorité des malades partagent leur situation avec leurs collègues proches car ils y trouvent un soutien et le bénéfice de ne pas avoir à dissimuler :

« J'en parlais plutôt à leur initiative car ils me demandaient ce que j'avais »

« On en parlait librement avec des collègues, tout le monde comprenait »

« Il y en a, j'ai vu leur regard changer donc je me suis dit que j'aurais jamais dû le dire »

Les attitudes sont beaucoup plus partagées vis-à-vis des supérieurs hiérarchiques :

« J'évite maintenant d'en parler au travail. Dans mon emploi que j'ai eu en début d'année, pendant six mois, j'ai été franc avec eux dès le début, ... je leur ai dit qu'il fallait que je m'absente une demi-journée toutes les huit semaines. Et je me demande si le fait d'avoir cette maladie et ces absences régulières n'a pas joué dans leur décision [de ne pas me garder après la période d'essai]. »

« Au début je faisais plutôt l'inverse, j'étais plutôt à le cacher. Il y a eu une espèce de cheminement. C'est qu'on se dit qu'il faudra vivre avec toute sa vie. Je vais à l'hôpital tous les mois pour le traitement. J'en ai discuté avec d'autres malades, il y en a qui posent des RTT. Moi je dis que je vais à l'hôpital. Je n'avais pas envie de vivre dans le mensonge... »

Le sentiment d'être accepté et le partage de la situation avec l'entourage professionnel contribuent à améliorer la qualité de vie au travail (source Observatoire QualiTHravail/Ariane Conseil)

CE QUE FAIT L'AFA

Documentation « Connaître ses droits » et « vivre avec »

➔ **Fiche n°1** « Être reconnu travailleur handicapé » (intérêt, démarches)

➔ brochure à télécharger « Maladie chronique et emploi » : <https://goo.gl/Z1gVIM> ?

Des experts à vos côtés

L'afa peut intervenir auprès de votre employeur ou pour tous sujets santé/travail avec pour objectif d'éviter les conflits ou la dégradation de la situation :

- **Assistante sociale** pour répondre à vos questions et vous guider dans vos démarches tous les lundis après-midi au 01 43 07 00 63 ou à social@afa.asso.fr
- **Conseil vie professionnelle** : un conseil ou une orientation du lundi au mercredi de 9h à 18h au 01 80 18 21 87
- **Conseiller juridique** pour vous accompagner : jeanluc@afa.asso.fr
- **Avocat en droit social** à avocat@afa.asso.fr pour des conseils et intervention amiable
- **Association Remédié** pour une médiation organisée chez l'employeur

Des « parrains d'emploi » vous accompagnent

Un bénévole spécialement formé peut être à vos côtés pour échanger sur votre situation au travail et vos difficultés et vous aider utilement au quotidien (septembre 2016)

Enfin, vous pouvez évoquer la problématique de l'emploi si vous participez à des **ateliers éducation thérapeutique**.

* Observatoire QualiTHravail 2015 ** Enquête IFOP 2015 réalisée pour l'afa avec le soutien de Takeda

