



Fédération Française
des Diabétiques

GUIDE

**diabète
et travail**



SOMMAIRE

VOS CHOIX DE CARRIÈRE.....3

Orientation professionnelle.....3

Les risques professionnels.....5

VOTRE QUOTIDIEN.....6

L'embauche.....6

La gestion du diabète au travail.....8

LA FIN DE LA RELATION CONTRACTUELLE.....14

LES INTERLOCUTEURS.....17

Date de mise à jour : septembre 2023

VOS CHOIX DE CARRIÈRE

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

EXISTE-T-IL DES MÉTIERS INTERDITS AUX PERSONNES ATTEINTES DE DIABÈTE ?

Jusqu'à l'année 2021, certains métiers étaient formellement « interdits » aux personnes vivant avec un diabète. Cela résultait de textes réglementaires anciens qui, pour la plupart, faisaient du diabète une cause d'inaptitude pour l'accès à certains corps de métiers.

En voici quelques exemples (liste non exhaustive) :

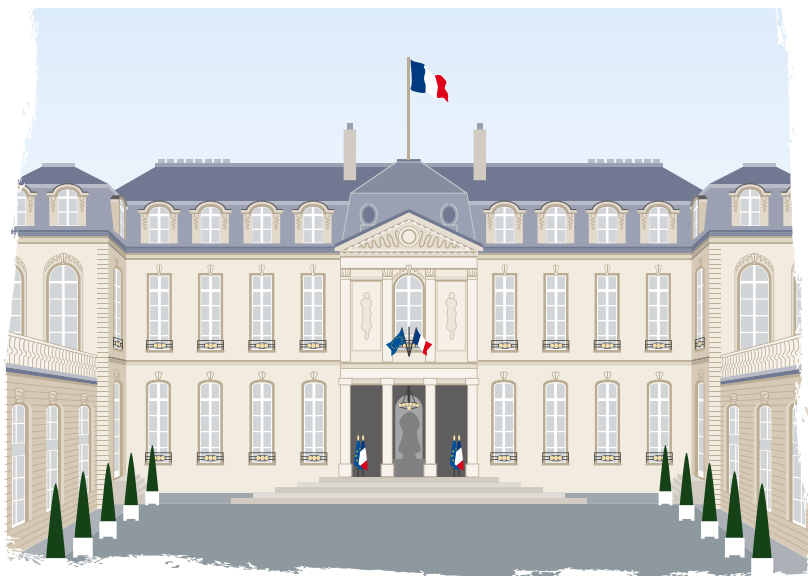
- Personnel Navigant Technique (aéronautique civile),
- Personnel Navigant Commercial (PNC),
- Police Nationale,
- Sapeurs-pompiers,
- Marins,
- Personnel des Armées,
- Réseau Ferré National (SNCF),
- Douanes
- ...



La Fédération Française des Diabétiques a œuvré pendant de nombreuses années afin de permettre une ouverture du marché du travail aux personnes atteintes de maladies chroniques. En effet, le caractère ancien des textes et les innovations thérapeutiques considérables favorisant l'autonomie des patients ont permis d'aboutir à l'adoption d'une loi du 6 décembre 2021* relative aux restrictions d'accès à certaines professions en raison de l'état de santé portée par l'ancienne députée Agnès Firmin le Bodo et coconstruite avec la Fédération.

Cette loi prévoit deux mesures principales :

- La création d'un comité interministériel de révision des textes dont la Fédération fait partie,
- L'évaluation au cas par cas de l'aptitude des candidats.



*Cela ne signifie pas qu'à ce jour, tous ces métiers sont d'ores et déjà accessibles et ouverts à toutes les personnes vivant avec un diabète. Cependant, les corps de métiers concernés se doivent d'adapter leur réglementation relative aux conditions d'aptitudes médicales d'admission et d'appliquer le principe d'une évaluation au cas par cas de l'aptitude.

LES RISQUES PROFESSIONNELS

Certaines professions peuvent également être contraindiquées médicalement, et ce même si le diabète est bien suivi et équilibré :

● Les métiers conduisant à occuper des postes dits de sécurité :

Il s'agit de postes dans lesquels l'état de santé du salarié peut influencer sur la sécurité du salarié lui-même, de ses collègues ou est susceptible de nuire à l'exercice de ses fonctions. Quelques exemples : 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. Quelques exemples : les métiers de l'horlogerie, la mécanique de précision, etc.

VOTRE QUOTIDIEN

L'EMBAUCHE

JE SUIS DIABÉTIQUE, EST-CE QUE JE DOIS LE SIGNALER À MON EMPLOYEUR ?

Il n'existe aucune obligation d'informer son employeur ou futur employeur de son état de santé. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ni au moment de l'embauche ni en cours de carrière en raison de son état de santé. En effet, l'article L1132-1 du Code du travail prévoit un principe de non-discrimination.

Par ailleurs, il est d'autant plus recommandé de ne pas l'indiquer lors de l'entretien d'embauche car l'employeur n'a pas d'obligation de justifier les raisons de son refus d'embauche.

[Pour plus d'informations](#)



Par ailleurs, lors de l'embauche, il est nécessaire de fournir une attestation de carte vitale à l'employeur pour justifier de son affiliation à l'Assurance Maladie : attention, il est possible que la mention Affection Longue Durée (ALD) figure sur cette attestation. Si tel est le cas et que vous ne souhaitez pas que votre employeur en soit informé, vous pouvez demander à votre Caisse Primaire d'Assurance Maladie de vous délivrer une attestation de droits sans cette mention.

[Pour en savoir plus sur l'attestation de droits](#)

Si vous ne souhaitez pas informer votre employeur de votre état de santé, il peut cependant être utile d'informer un collègue de votre état de santé, lorsqu'une relation de confiance s'instaure, afin qu'il puisse avoir les bons réflexes en cas d'hypoglycémie.



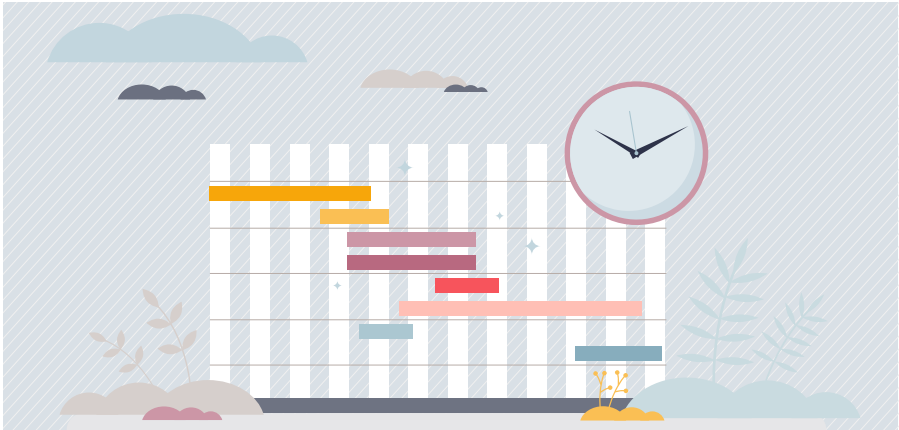
DOIS-JE DIRE AU MÉDECIN DU TRAVAIL QUE JE SUIS DIABÉTIQUE ?

A ce jour, il n'existe pas d'obligation légale d'informer la médecine du travail. Cependant, il est la seule personne, dans l'environnement professionnel, habilitée à recevoir des informations médicales : il est donc fortement recommandé de l'informer de son état de santé. Il pourra ainsi exercer sa mission de prévention. Il sera lui-même tenu au secret médical et ne doit pas divulguer d'informations personnelles à l'employeur concernant un salarié.

Son rôle est principalement de vérifier si l'état de santé de la personne atteinte de diabète est compatible avec son emploi et peut proposer les aménagements de poste nécessaires.



LA 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 ?

À 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. Pour pouvoir en bénéficier, il faut que le médecin traitant ou le médecin du travail établisse une prescription médicale. Cette prescription est temporaire et vise la reprise à plein temps.

ATTENTION : si cela est susceptible de désorganiser le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur peut refuser la mise en place du mi-temps thérapeutique. Dans ce cas précis, le salarié pourra être déclaré inapte à son poste de travail.

A noter : depuis le 1er janvier 2020, 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.

Article L323-3 du Code de la sécurité sociale : *L'indemnité journalière de Sécurité sociale (prévue à l'article L.321-1) est servie, en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique, dans les cas suivants :*

1° Le maintien au travail ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;

2° L'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé. [...]

Article R323-3 du Code de la sécurité sociale : *[...] Le montant de cette indemnité journalière ne peut être supérieur à la perte de gain journalière liée à la réduction de l'activité résultant du travail à temps partiel pour motif thérapeutique. [...]*



[Pour en savoir plus](#)

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 ?

Code du travail prévoit une disposition en faveur des salariés atteints de lourdes pathologies :

Article L323-3 du Code de la sécurité sociale : Article L1226-5 du Code du travail : « *Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L160-14 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.* »

En théorie, les personnes qui ont besoin de se rendre à des rendez-vous pour raisons médicales doivent pouvoir s'absenter quelques heures, sans que l'employeur ne puisse s'y opposer. Il s'agit d'autorisations d'absences pour traitements .

Cependant, le texte ne précise pas les modalités d'organisation et d'indemnisation de ces autorisations d'absence, il convient donc d'échanger au préalable et de trouver un accord avec son employeur.



LE MÉDECIN DU TRAVAIL M'A PARLÉ DE LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH). DE QUOI S'AGIT-IL ?

Bénéficier du statut de travailleur handicapé permet d'accéder à un ensemble de mesures mises en œuvre pour favoriser l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap et leur maintien dans l'emploi.

Toutes les démarches pour obtenir cette reconnaissance doivent être effectuées auprès de la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées de votre département (CDAPH).

La connaissance du statut de travailleur handicapé est strictement personnelle. Seule la personne concernée peut diffuser cette information à qui elle le désire.

[Pour plus d'informations sur ce dispositif](#)

[Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé \(RQTH\)](#)

La loi du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » réforme l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH).

Depuis le 1er janvier 2020, tous les employeurs, y compris ceux qui emploient moins de 20 salariés doivent déclarer les travailleurs handicapés. Cependant, seuls les employeurs de plus de 20 salariés sont dans l'obligation d'employer un pourcentage d'au moins 6% de travailleurs handicapés. En cas de non-respect de cet objectif, les entreprises devront verser une contribution à l'Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées (AGEFIPH).

[Pour en savoir plus](#)



LE MÉDECIN DE LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE (CPAM) ME PROPOSE UNE MISE EN INVALIDITÉ. DE QUOI S'AGIT-IL ?

Lorsque cela est nécessaire en raison de votre état de santé, il est possible de bénéficier, au titre de l'Affection Longue Durée (ALD), de trois années d'arrêt maladie si celui-ci est lié à l'ALD. Cet arrêt maladie génère le versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).

Lorsque les droits au versement des IJSS sont épuisés, la personne peut reprendre le travail ou faire une demande de pension d'invalidité.

Plusieurs conditions doivent être réunies pour bénéficier d'une pension d'invalidité :

● **Conditions d'incapacité** : une personne est considérée comme invalide lorsque, après un accident ou une maladie survenue dans la vie privée (non professionnelle), sa capacité de travail ou de gain est réduite d'au moins 2/3. Cette condition est appréciée par le médecin-conseil de l'assurance maladie.

● **Conditions d'affiliation à la Sécurité sociale** : il est nécessaire d'être affilié à la Sécurité sociale depuis au moins 12 mois au 1er jour du mois pendant lequel survient l'arrêt de travail ou de la constatation de l'invalidité.

● **En plus de la durée d'affiliation, il est nécessaire de remplir au moins une de ces deux conditions :**

- Avoir cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 2030 fois le Smic horaire au cours des 12 mois civils précédant l'interruption de travail.
- Avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité.

[Pour plus d'informations sur le dispositif](#)

Il existe plusieurs catégories d'invalidité en fonction de la situation du demandeur :

Catégorie	Situation
1re catégorie	Invalide capable d'exercer une activité rémunérée
2e catégorie	Invalide absolument incapable d'exercer une profession quelconque
3e catégorie	Invalide qui, étant absolument incapable d'exercer une profession, et, en plus, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie

Là aussi, c'est le médecin-conseil de l'assurance maladie qui détermine la catégorie à laquelle le demandeur appartient. En fonction de chaque catégorie, le montant mensuel de la pension d'invalidité varie également.

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire annuel moyen	Montant mensuel minimum de la pension d'invalidité	Montant mensuel maximum de la pension d'invalidité
1re catégorie	30%	311,56 €	1 099,80 €
2e catégorie	50%	311,56 €	1 833,00 €
3e catégorie	50% majoré de 40% par la majoration pour tierce personne	311,56 €	1 833,00 €

LA FIN DE LA RELATION CONTRACTUELLE

JE VIENS D'ÊTRE DÉCLARÉ INAPTE À MON POSTE. QUEL EST MON AVENIR AU SEIN DE L'ENTREPRISE ?

Le médecin du travail peut prononcer l'inaptitude médicale lorsque l'état de santé du salarié n'est pas ou plus compatible avec le poste occupé.

Avant cette décision, il est obligatoire pour le médecin du travail de réaliser au moins un examen médical du salarié et d'effectuer une étude de son poste de travail.

Si et seulement si aucune mesure d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail occupé n'est possible alors que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste, alors le médecin du travail peut déclarer le salarié inapte à son poste de travail.

Lorsqu'un avis d'inaptitude est prononcé, cela oblige l'employeur à rechercher un reclassement pour le salarié.

Un licenciement peut être décidé si l'employeur peut justifier :

● De son impossibilité de proposer un emploi compatible avec l'état de santé du salarié,

OU

● Du refus de l'emploi proposé par le salarié.

Attention !

Lorsque l'avis d'inaptitude mentionne expressément que le maintien dans cet emploi serait gravement préjudiciable à la santé du salarié ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur peut licencier le salarié.

[Pour en savoir plus sur la procédure d'inaptitude au travail](#)

MON EMPLOYEUR PEUT-IL ME LICENCIER PENDANT MON ARRÊT MALADIE ?

Par principe, un salarié ne peut pas faire l'objet d'un licenciement en raison de son état de santé car cela est discriminatoire. Cependant, le licenciement pendant un arrêt maladie reste possible dans certains cas.

Quelques exemples de motifs :

- Perturbation de l'entreprise
- Motif économique
- Motif disciplinaire
- Inaptitude du salarié

[Pour en savoir plus](#)



LES INTERLOCUTEURS

A QUELLE OCCASION PUIS-JE RENCONTRER LE MÉDECIN DU TRAVAIL ?

● La visite d'information et de prévention

Chaque salarié doit pouvoir bénéficier de la visite d'information et de prévention qui a remplacé la visite médicale d'embauche.

Cette visite est réalisée dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche. Elle a pour but d'interroger le salarié sur son état de santé et doit être renouvelée dans un délai maximum de 5 ans.

● Le suivi individuel renforcé

Ce suivi renforcé de l'état de santé concerne le salarié exposé à des risques particuliers pour sa santé ou sa sécurité, pour celles de ses collègues ou des tiers. Il comprend un examen médical d'aptitude avant l'embauche qui implique la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude par le médecin du travail. Le but est de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter.

● Visites de pré reprise et de reprise du travail

Ces visites ne sont pas systématiques mais peuvent être sollicitées à la demande du salarié, du médecin du travail ou du médecin-conseil de la Sécurité sociale en cas d'absence du salarié d'au moins 30 jours.

● Visite médicale de mi-carrière

Cette visite s'organise l'année civile des 45 ans du salarié. Son objectif est de renforcer la prévention de la santé au travail en prenant en considération l'âge et l'état de santé du salarié. A l'issue de cet examen, le médecin du travail peut proposer des aménagements de poste ou d'horaires du travail.

● Visites effectuées à la demande de l'employeur, du travailleur ou du médecin du travailleur

[Pour en savoir plus sur la médecine du travail](#)

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 des personnes handicapées.

Elle se prononce notamment sur l'orientation et la reconversion professionnelle.

[Pour en savoir plus](#)

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 et FIPH 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) 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](#)

● Le Pôle emploi

Les personnes atteintes de diabète licenciées pour inaptitude et inscrites 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](#)

● 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, lieu d'habitation et leur état de santé. Leur mission est aussi d'orienter, d'enclencher et de suivre certaines démarches.

Un.e assistant.e social.e peut être contacté.e :

- dans son entreprise ou par certains services inter-entreprises 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.

● Le Défenseur des droits

Le Défenseur des droits est une institution qui a pour missions de lutter contre les discriminations, défendre les personnes dont les droits ne sont pas respectés et permettre l'égalité de tous et de toutes dans l'accès aux droits.

[Pour en savoir plus](#)

● **LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DES DIABÉTIQUES**, association de patients
La Fédération 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 90 associations, les personnes vivant avec un diabète peuvent y contacter des bénévoles patients afin d'être accompagnés.

[Pour connaître la liste des associations locales](#)



Service Diabète et Droits

88 rue de la Roquette
75011 Paris

Permanences téléphoniques de Diabète et Droits :
01 40 09 24 25

Le mardi de 8h à 12h30 et le jeudi de 13h30 à 18h.
juriste@federationdesdiabetiques.org
federationdesdiabetiques.org

Les sites utiles

- Service Public : [site officiel de l'administration](#)
- [L'Assurance Maladie](#)
- [Le Défenseur des Droits](#)





**Fédération Française
des Diabétiques**

www.federationdesdiabetiques.org

Illustrations : AdobeStock
Conception graphique : Fédération Française des Diabétiques
Fédération Française des Diabétiques 2023 - © Tous droits réservés.