



DOIT-ON PARLER OU NON DE SA MUCOVISCIDOSE A SON EMPLOYEUR ?

C'est l'une des questions les plus fréquemment posées par les personnes atteintes de mucoviscidose.

La réponse absolue n'existe pas.

Différents éléments sont à prendre en compte : votre envie, l'enjeu, vos obligations (par rapport à la loi par exemple), les avantages et inconvénients, votre ressenti face à votre interlocuteur, l'étape où vous êtes (candidature CV/lettre, entretien, période d'essai...), etc....

Afin de vous permettre d'élaborer **VOTRE** réponse, celle avec laquelle vous vous sentirez à l'aise, voici rassemblé des informations ou suggestions.

AVANT L'EMBAUCHE

DANS LE CV ?

Le CV est destiné à l'employeur. Il regroupe vos formations, expériences professionnelles et compétences pouvant lui être utile pour définir si vous pouvez tenir le poste à pourvoir.

La maladie (ou le handicap) n'a pas à être mentionné dans un CV ou une lettre de motivation.

Si vous souhaitez en parler, il vaut mieux attendre l'entretien d'embauche afin d'éviter le risque de ne pas être convoqué.

On peut annoncer son statut de travailleur handicapé sans préciser pour quel motif on l'a obtenu (et donc sans parler de la mucoviscidose). En effet, l'employeur peut bénéficier de certains avantages financiers de par votre statut « travailleur handicapé ». Certaines entreprises précisent donc dans leurs annonces « réservé aux travailleurs handicapés » ou, des grandes entreprises ou agences d'intérim, ont une mission handicapé et prévoient des procédures d'embauche particulières à leur intention. Dans ces cas, vous avez intérêt à signaler votre statut (et non votre mucoviscidose) dès la constitution de votre dossier de candidature.

QUE DIT LA LOI ?

⇒ **L'employeur n'a pas à poser de question sur l'état de santé d'un candidat**

Lors de la procédure de recrutement, les informations demandées au candidat **ne doivent pas concerner sa vie privée.**

Le code du travail précise que les informations demandées à un candidat ou à un salarié, ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou l'évaluation de ses aptitudes professionnelles (ses compétences, ses connaissances techniques ses facultés d'adaptation, son aptitude à s'intégrer dans une équipe ou à l'animer, ses potentialités à évoluer vers d'autres emplois dans l'entreprise...) (L. 121-6 à 121-8 du C.T.).

Seul le médecin du travail peut recueillir des informations d'ordre médical pour apprécier l'aptitude. <http://www.vaincrelamuco.org/pop/adultes>

Attention :

Votre numéro de Sécurité Sociale est indispensable pour établir votre dossier administratif d'embauche. Sur l'attestation papier de votre carte VITALE figure la mention «prise en charge à 100%», ce qui, peut alerter l'employeur sur l'existence d'un problème de santé.

Veillez donc à demander à votre Caisse d'Assurance Maladie une attestation de carte vitale sans la mention «prise en charge à 100%» (comme cela est prévu au titre de la Circulaire CNAM du 28.09.95) ; ou communiquez votre seul numéro de sécurité sociale à votre employeur.

Vous n'êtes donc pas tenu d'informer votre employeur que vous êtes atteint de mucoviscidose, ni que vous êtes titulaire d'une reconnaissance «travailleur handicapé» (ou document équivalent). Toute question sur l'état de santé étant illicite, le postulant à l'emploi se retrouve en droit de répondre sciemment de manière inexacte, sans que cela puisse lui être reproché par la suite – du moins sur un plan juridique.

Il est bien évident que :

- **refuser** de répondre à ce type de question lors d'un entretien d'embauche risquerait de nuire au recrutement en inquiétant le recruteur ;
- **mentir** sur la raison médicale (j'ai un problème de dos alors que vous avez la mucoviscidose et rien au dos...), entrainerait un risque de perte de confiance si un jour l'employeur l'apprend.

Il est donc nécessaire de bien avoir préparé votre réponse.

Suggestion :

Expliquez que vous avez un problème respiratoire et que vous devez éviter d'être dans une atmosphère enfumée, polluée.

Cette réponse n'est pas un mensonge puisque cela reflète la réalité, le problème respiratoire. Elle vous permet donc d'être à l'aise et serein, car si un jour vous souhaitez parler de la mucoviscidose, cette réponse est une forme de «résumé» de la mucoviscidose pour une personne qui ne la connaît pas (c'est-à-dire presque la totalité de vos interlocuteurs potentiels !!!)

⇒ **L'employeur ne peut invoquer votre état de santé comme motif de refus d'embauche**

Il risquerait une peine d'amende ou d'emprisonnement (sauf inaptitude à l'emploi constatée par le médecin du travail).

Attention ! Rien ne l'empêche de vous refuser le poste *sous couvert d'un autre motif* (par exemple : votre profil ne correspond pas, vous ne possédez pas les qualités requises etc...). Il vous sera alors bien difficile de prouver que vous avez été victime d'une discrimination.

Evoquer sa maladie en entretien, c'est donc prendre le risque d'être refusé.

APRES L'EMBAUCHE

LA PERIODE D'ESSAI

⇒ **Lors de la période d'essai, l'employeur peut interrompre le contrat sans avoir à donner de raison précise**

La période d'essai, dont la durée varie selon le contrat, précède l'engagement définitif. Elle peut être rompue par l'un ou l'autre des parties sans formalité particulière et sans avoir à motiver sa décision.

Au cours de cette période, des éléments “ nouveaux ” venant à la connaissance de l’employeur (état de santé, vie privée) peuvent éventuellement conduire celui-ci à ne pas poursuivre vers l’engagement définitif.

La situation du salarié est donc particulièrement fragile pendant cette période.

PARLER DE SA MALADIE APRES L’EMBAUCHE...

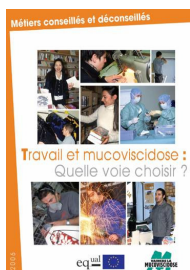
Si vous avez choisi de ne pas parler de votre maladie à l’embauche, c’est parfaitement votre droit. Mais il peut être pertinent d’en parler plus tard, une fois que l’on est en situation de travail et que l’on a pu démontrer ses compétences. En effet, cela peut devenir pesant de supporter l’incompréhension des collègues (« pourquoi ne soignes-tu pas ta bronchite ? »), ou de passer pour tire-au-flanc lorsqu’on est amené à renouveler des arrêts de travail. En parler permet ainsi, souvent, de vivre plus sereinement sa maladie au travail. Mais il arrive aussi parfois que cela fasse naître des comportements de harcèlement de la part de personnes qui supportent mal la maladie ou ses conséquences sur votre travail.

Le médecin du travail, qui connaît généralement la politique de l’entreprise en matière de maladie et handicap, peut vous être ici de bon conseil.

Parler ou non de sa maladie à son employeur est donc une décision personnelle.

Il n’existe pas de réponse dans l’absolu, c’est à chacun de déterminer ce qui lui convient. Vous êtes d’ailleurs très partagés sur ce point, puisque certains d’entre vous évitent d’en parler tandis que d’autres informent systématiquement l’employeur.

Remarque : afin de limiter les situations difficiles, il est préférable de rechercher une profession et un poste de travail entraînant le moins de risque possible d’aggravation de la maladie ou de contre indication médicale. <http://www.vaincrelamuco.org/pop/adultes>



Pour vous aider dans votre réflexion sur le choix de votre orientation et ainsi limiter les situations difficiles d’emploi, vous pouvez consulter la brochure « Travail et mucoviscidose, quelle voie choisir ? Métiers conseillés et déconseillés ». Elle est disponible gratuitement auprès de l’association Vaincre la mucoviscidose ou peut être consultée dans la rubrique « nos publications » sur www.vaincrelamuco.org.

ET DANS LA FONCTION PUBLIQUE ?

Depuis la loi sur le handicap de février 2005, la fonction publique est également assujettie au quota de 6% de l’obligation d’emploi. Le quota de 6% n’étant pas encore atteint, des démarches sont en cours visant à augmenter le nombre de travailleur handicapés en son sein.

Un **agent contractuel** dans la fonction publique territoriale, s’il annonce son statut de travailleur handicapé, peut au bout d’un an demander sa titularisation.

Concours :

Pour bénéficier d’aménagements lors du **concours** (exemple demande de tiers temps), il faut impérativement fournir les documents attestant du statut travailleur handicapé **dès l’inscription**.

Exemple :

Pour le concours de **professeur des écoles** à l’éducation nationale, il est nécessaire de passer avant par une commission qui se prononce sur la compatibilité du handicap et de la fonction.

ET POUR LE MEDECIN DU TRAVAIL ?

Rappelons que le médecin du travail exerce une médecine **préventive**, c'est-à-dire qu'il veille à ce que vos conditions de travail ne nuisent pas à votre santé. Il est assujéti à la confidentialité médicale (serment d'Hippocrate¹).

<http://www.vaincrelamuco.org/pop/adultes>

S'il décèle (lors de la visite d'embauche ou lors des visites de contrôle) un élément dans votre cadre de travail qui peut vous porter préjudice, il peut recommander des aménagements, ou des restrictions (ou envisager l'inaptitude). Par exemple, si vous devez manipuler des produits chimiques nocifs pour l'appareil respiratoire, il peut conseiller le port du masque ; si, en raison de leur présence dans l'entreprise, vous pouvez être en contact avec ces mêmes produits, alors que cela ne rentre pas dans vos fonctions, il peut préciser par prudence « éviter tout contact avec des produits chimiques... ».

Le médecin du travail est **donc un interlocuteur, voir un allié incontournable**. En effet, vous aurez peut être besoin de son aide un jour pour aménager votre poste de travail ou une condition de travail.

<http://www.vaincrelamuco.org/pop/adultes>

¹ Serment que prête un médecin lors de son doctorat (« Tout ce que je verrai ou entendrai autour de moi, dans l'exercice de mon art ou hors de mon ministère, et qui ne devra pas être divulgué, je le tairai et le considérerai comme un secret »)

A savoir :

Depuis juillet 2004, un décret prévoit que la visite médicale jusqu'à lors annuelle, soit désormais tous les 24 mois, sauf pour les salariés soumis à une « Surveillance Médicale Renforcée », c'est-à-dire pour les travailleurs les plus exposés (**travailleur handicapé**, jeune de moins de 18 ans, femme enceinte,...). Eux doivent voir le médecin du travail au minimum 1 fois par an.

Pour bénéficier d'un « suivi médical renforcé », il est donc nécessaire d'évoquer ses problèmes de santé (et sa mucoviscidose) avec le médecin du travail. L'intérêt étant que le médecin du travail, en vous voyant régulièrement, pourra mieux adapter ses recommandations à vos besoins en fonction de l'évolution de votre maladie et de votre poste de travail.

<http://www.vaincrelamuco.org/pop/adultes>

COMMENT PARLER DE SA MALADIE A UN EMPLOYEUR ? QUELQUES CONSEILS

Aujourd'hui encore, la maladie et le handicap véhiculent une image négative de personne diminuée.

Dans le cas de la mucoviscidose, s'ajoute d'autres difficultés :

- Une méconnaissance de la maladie qui peut entraîner une réaction de rejet motivée par la peur : est-ce contagieux ? quelles vont être les conséquences dans le quotidien du travail ?...
- Quand on commence à comprendre ce qu'est la mucoviscidose, on aperçoit le poids des soins et des inquiétudes paraissent : l'absentéisme, les retards, la fatigue...

Il faut donc **bien préparer ses réponses** :

- Si vous souhaitez parler de la maladie, l'**expliquer** brièvement avec des éléments qui **rassurent** et anticipent les inquiétudes.

Exemple : « *c'est une maladie génétique qui est non contagieuse. Elle a une incidence sur le système respiratoire et c'est pour cela que je tousse souvent et que j'évite les atmosphères enfumées* ».

- Essayez toujours de compenser un effet d'annonce négatif (qui peut inquiéter) par du positif (rassurer) : vous êtes malade, mais cela ne vous a pas empêché de mener une scolarité normale et de faire vos preuves dans tel et tel domaines. Ici, l'idée générale est de rassurer votre interlocuteur quant à votre capacité à tenir le poste et à gérer les contraintes de votre maladie.

- CONTACT -

**Catherine LARRAMENDY, chargée d'Insertion Professionnelle
Vaincre la Mucoviscidose
181 rue de Tolbiac
75013 PARIS
01.40.78.91.67 ou clarramendy@vaincrelamuco.org**