

**Cinquième Rencontre Patients de l'Association ARTuR
(28 mars 2011)**

Compte-rendu du Forum

«Les impacts de la maladie sur la vie professionnelle»

Ouverture de la séance à 14h30 par Nadine MOUILLET qui présente les deux intervenants :

- Le docteur Brigitte MARIE, médecin du travail à Longjumeau,
- Bernard INGRET, président de la caisse primaire d'assurance maladie de la Haute Marne, ancien cadre des caisses de retraite Médéric Malakoff.

Tous les deux traiteront de la couverture assurance-maladie (A) et de l'impact de la maladie sur la vie professionnelle (B), puis ils répondront aux questions des participants (C).

A) Couverture assurance-maladie

M. INGRET effectue tout d'abord un bref rappel à propos de la couverture assurance maladie ; les prestations sont de deux ordres : ***prestations en nature*** et ***prestations en espèces***.

1) Prestations en nature

Elles concernent les remboursements de

- consultations
- médicaments
- frais d'hospitalisation
- examens de laboratoire

Le ticket modérateur (qui reste à la charge de l'assuré) est remboursé intégralement ou partiellement en fonction de la complémentaire santé du patient.

En cas d'ALD (32 maladies, dont le cancer, sont considérées comme «affections de longue durée») :

- le ticket modérateur est alors supprimé et le remboursement est effectué à 100%. Il convient de préciser qu'il s'agit de 100% des bases de remboursement de la sécurité sociale, les dépassements d'honoraires n'étant pas pris en charge.
- des autorisations d'absence peuvent être accordées par l'employeur pour suivre un traitement.
- les patients atteints d'une ALD bénéficient d'un protocole de soins signé entre le médecin conseil de la sécurité sociale et l'assuré (les soins inscrits au protocole sont alors remboursés à 100%).
- le médecin peut prescrire des soins sur un ordonnancier bi-zone où seuls les soins concernant l'affection de longue durée sont remboursés à 100%.

2) Prestations en espèces

Elles concernent :

- les indemnités journalières
- la mensualisation prévoyance
- l'invalidité

Les indemnités journalières

Le salaire est versé par la caisse d'assurance-maladie sur la base de 50% du montant du salaire de l'assuré calculé sur 10 ans.

Ce salaire est versé après un délai de carence de 3 jours pendant 365 jours sur une période maximum de 3 ans.

Le certificat médical

Il est nécessaire d'avoir un certificat médical pour obtenir un arrêt de travail qui suspend le contrat de travail.

Dans ce cadre, les salariés ont certaines obligations, notamment celle de rendre les documents nécessaires au travail.

Heures de visite : le médecin peut autoriser les sorties libres.

L'invalidité

Le salarié peut bénéficier d'une pension d'invalidité à la suite d'une maladie entraînant une réduction de sa capacité de travailler ; elle est accordée et versée par sa caisse d'assurance-maladie.

**conditions d'attribution :*

Etre âgé de moins de 60ans ; la capacité de travail ou de gain doit être réduite d'au moins 2/3

** 3 catégories d'invalidité :*

1ère catégorie : le bénéficiaire peut travailler

2ème catégorie : le bénéficiaire ne peut pas travailler

3ème catégorie : nécessité d'un recours au service d'une tierce personne

** montant des pensions :*

1ère catégorie : 30% du salaire annuel moyen

2ème catégorie : 50% du salaire annuel moyen

3ème catégorie : même montant que la 2ème catégorie mais avec une majoration de 40% pour tierce personne.

Une personne bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut reprendre une activité professionnelle à temps plein ou partiel. La pension d'invalidité est attribuée de manière temporaire ; elle peut être supprimée si le médecin traitant constate qu'une activité normale peut être reprise.

** la pension vieillesse*

Entre 60 et 65 ans, le bénéficiaire peut obtenir une pension de retraite en faisant une demande auprès de la C.A.R.S.A.T (Caisse d'Assurance Retraite et de SANTé au Travail), cet organisme remplace désormais les C.R.A.M.

La pension doit être demandée par le salarié invalide qui devra également prendre contact avec ses caisses de retraite complémentaire.

Une question est posée à propos de la demande de pension :

Un salarié explique qu'il a 57 ans et qu'il n'a pas intérêt à prendre sa retraite à 60 ans. En effet, il bénéficie d'une invalidité niveau 2 et son contrat de prévoyance complète les indemnités journalières à hauteur de 75%. L'âge du départ en retraite ayant été augmenté, il voudrait se faire confirmer qu'il peut demander sa retraite à 61 ans ou plus.

M. INGRET précise qu'il pourra répondre personnellement à certaines questions qui demandent réflexion et pour lesquelles une recherche doit être effectuée. Mme MOUILLET se chargera de faire l'intermédiaire.

L'âge pour bénéficier des droits à la retraite n'est pas un départ obligatoire. A partir du 1er janvier 2010, le salarié ne peut plus être mis d'office à la retraite sans exprimer son accord (voir les articles L351-8 du code de la Sécurité Sociale et L1237-5 du code du Travail)

B) L'impact sur la vie professionnelle

« Une personne bénéficiaire d'une pension d'invalidité peut reprendre une activité professionnelle à temps plein ou partiel »

1) Les obligations du salarié malade

** formalités et visites médicales systématiques*

Fréquence des visites médicales de la médecine du travail : tous les 2 ans normalement et tous les ans pour les travailleurs à risques.

La visite médicale est obligatoire pour les salariés.

** reprise du travail*

A la fin d'un arrêt maladie de plus de 3 semaines, l'employeur a l'obligation d'organiser une visite de reprise du travail.

Le salarié doit prévenir l'employeur de son intention de reprendre son activité afin que celui-ci organise la visite de reprise du travail par le médecin du travail, laquelle doit se faire dans les 8 jours après la fin de l'arrêt maladie. Le certificat médical émis a une valeur juridique.

.

Une reprise à mi-temps thérapeutique peut être accordée ; celui-ci est limité dans le temps (un salarié a droit à un an de mi-temps thérapeutique) et suit la procédure suivante : le médecin traitant prescrit une reprise de travail à mi-temps thérapeutique et ensuite le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie donne son avis (l'employeur est en droit de refuser un mi-temps thérapeutique).

Le Dr MARIE insiste sur le fait qu'il est indispensable d'informer l'employeur dans les meilleurs délais du désir de reprise de travail (par lettre recommandée s'il y a conflit ou arrêt maladie de plusieurs mois...).

**visite de pré reprise*

Peut se faire pendant l'arrêt de maladie à la demande du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil et permet au médecin du travail d'envisager un aménagement de poste. Le médecin du travail examine aussi la possibilité d'une reconnaissance en qualité de travailleur handicapé, ce qui entraîne une meilleure protection.

Dans les entreprises de plus de 20 salariés, la loi « handicap » de 2005 oblige les employeurs à avoir un effectif de 6% de travailleurs handicapés ; la reconnaissance de travailleur handicapé permet le financement d'aménagements de postes.

Les S.A.M.E.T.H (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) aide les entreprises et les salariés handicapés à assurer le maintien dans l'emploi en proposant informations et conseils ; ce service est financé par l'A.G.E.F.I.P.H (Association de Gestion des Fonds pour l'Insertion Professionnelle des personnes Handicapées).

** absences prolongées et répétées*

Les arrêts de travail prolongés et répétés peuvent être considérés comme un motif de licenciement (absences perturbant l'activité et nécessité de remplacement définitif).

Le Dr MARIE insiste sur le rôle du médecin du travail qui doit conseiller le salarié et l'employeur ; **il ne faut pas confondre invalidité et inaptitude** : le médecin conseil de la sécurité sociale applique le code de la sécurité sociale tandis que le médecin du travail applique le code du travail.

2) L'inaptitude physique

** la constatation de l'inaptitude*

Le médecin du travail pratique deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines pendant lesquels il effectue une étude du poste de travail et des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que, au besoin, des examens complémentaires.

Avant de faire connaître son avis, le médecin du travail peut consulter le médecin inspecteur du travail.

L'inaptitude du salarié peut être constatée dans le cadre de la surveillance médicale habituelle des salariés ou dans le cadre des visites de reprise.

Si le salarié est déclaré inapte, l'employeur a l'obligation de chercher et proposer un autre emploi, approprié à ses capacités.

** recours contre l'avis du médecin du travail*

Voie de recours : inspecteur du travail après avis du Médecin Inspecteur du travail

** le licenciement*

Si l'inaptitude est acceptée, la rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur. En ce cas, la procédure de licenciement pour motif personnel s'applique et l'indemnité légale de licenciement doit être versée.

Le préavis ne pouvant être effectué du fait de l'inaptitude, il ne peut y avoir d'indemnité de préavis ; le préavis peut cependant être levé par l'employeur afin que le salarié licencié puisse s'inscrire à Pôle Emploi immédiatement et ne pas rester 2 mois sans ressources.

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les indemnités de licenciement sont doublées.

C) QUESTIONS

1/ Un licenciement économique d'un salarié en invalidité peut-il être envisagé ?

Un licenciement économique pour cause d'arrêts de travail n'est pas possible. Seul le licenciement pour absences répétées peut être retenu.

En arrêt de travail, le contrat est suspendu, mais, (comme en invalidité, s'il n'y a pas eu inaptitude et licenciement) le salarié fait toujours partie des effectifs de l'entreprise.

2/ Le salarié en invalidité peut bénéficier du contrat de prévoyance de l'entreprise

Un intervenant cite son cas personnel et précise qu'il est plus intéressant de rester le plus longtemps possible dans l'entreprise pour bénéficier du contrat de prévoyance de l'entreprise qui complète son salaire jusqu'à l'âge de la retraite.

3/ Comment l'invalidité est-elle comptabilisée par la sécurité sociale ?

Le demandeur précise qu'il est convoqué par le médecin conseil de la sécurité sociale dans les prochains jours et qu'il craint d'être placé en invalidité. Il a eu plusieurs arrêts de travail au cours des derniers mois, puis reprise à mi-temps thérapeutique et à nouveau un arrêt de travail dû à une opération. Il souhaite reprendre une activité.

Les deux intervenants s'accordent à dire qu'il a certainement atteint la durée maximum des indemnités journalières et que sa convocation par le médecin conseil relève plutôt de critères administratifs et non pas médicaux. Le Dr MARIE insiste sur le fait qu'il est possible de cumuler invalidité et travail à temps plein (avec aménagement si besoin). Effectivement, la pension d'invalidité peut être suspendue ou diminuée.

4/ Mi-temps thérapeutique

L'intervenante fait remarquer que le cancer tend souvent à devenir une maladie chronique. En conséquence, les patients continuent la plupart du temps à travailler. Cependant, la durée du mi-temps thérapeutique (3 mois) est très courte et mal adaptée.

Le Dr MARIE indique que la durée du mi-temps thérapeutique est d'un an par pathologie. Dans la fonction publique, on peut obtenir un congé longue maladie fractionné, lequel permet de travailler à temps partiel et d'être rémunéré normalement pendant sa durée.

M.INGRET ajoute qu'il appartient aux associations de malades d'attirer l'attention des pouvoirs publics sur cette évolution afin d'essayer d'apporter des modifications à la loi.

5/ Mi-temps thérapeutique dans la fonction publique

Dans la fonction publique, le mi-temps thérapeutique doit obligatoirement faire suite à un arrêt de travail d'au moins 90 jours. Or ce fonctionnaire explique qu'il avait repris son travail pour faciliter la tâche de son service et il a été pénalisé car le mi-temps thérapeutique ne lui a pas été accordé.

Le Dr MARIE précise que le statut de la fonction publique est certes rigide, mais l'agent peut assister au comité médical qui statue sur les mi-temps thérapeutique et les congés de longue maladie et /ou se faire assister par un médecin.

6/ Risque pour le salarié d'avertir sa hiérarchie de sa maladie

Un salarié du domaine privé demande si l'employeur doit être informé de sa maladie et s'il existe un risque de le faire.

Le Dr MARIE rappelle que le médecin du travail est tenu au secret professionnel. Cependant, il est certainement préférable que l'employeur soit mis au courant par le salarié et connaisse la raison des arrêts de maladie pour faciliter l'aménagement du poste de travail.

La séance est close à seize heures.