

La vie professionnelle

Un des domaines où les répercussions de la polyarthrite rhumatoïde sont importantes, est la vie professionnelle : parce que le travail est un élément important de notre équilibre, qui permet de gagner sa vie, mais aussi d'être en relation avec les autres et d'être en prise avec les acteurs de la société. Le travail est aussi une reconnaissance sociale, une affirmation de soi, et parfois même une « vocation ». Quand la maladie survient, dans la majorité des cas chez des personnes de plus de 50 ans, très vite, se pose la question de l'impact de la maladie sur le travail et donc sur l'ensemble de la vie.

Le rôle du médecin du travail

Le médecin du travail a un rôle exclusivement préventif. Il doit veiller à éviter toute altération de la santé physique et mentale des salariés du fait de leur travail, en particuliers par la surveillance des conditions d'hygiène et de sécurité, des risques de contagion et de leur état de santé.

Un des rôles fondamentaux du médecin du travail, est de vérifier l'aptitude du travailleur à son poste de travail. Pour cela, différentes visites médicales sont prévues :

- les visites médicales obligatoires : visites médicales d'embauche, visites médicales périodiques et visites médicales de reprise ;
- les visites médicales facultatives: visites médicales de pré reprise (demandées par le salarié, le médecin traitant ou le médecin conseil), visites médicales demandées par l'employeur et visites médicales demandées par le salarié.

A l'issue d'une visite médicale, et notamment lors de la visite d'embauche, le médecin va rédiger une fiche d'aptitude du salarié à tenir ou non son poste de travail. Il peut également indiquer des mesures d'adaptation du poste. La polyarthrite rhumatoïde étant une maladie plus ou moins sévère et pouvant atteindre des articulations différentes selon les individus, il est souvent utile pour le salarié, que son rhumatologue rédige un courrier pour le médecin du travail, précisant les « atteintes articulaires », le traitement suivi, sans oublier de mentionner la fatigue et la douleur qui sont souvent insuffisamment prises en compte.

Chez une personne polyarthritique, le médecin du travail pourra limiter le port de charges, ou encore, tenir compte des contraintes liées à la gestion du traitement et demander des horaires réguliers plutôt que des horaires variables.

A qui parler de sa polyarthrite rhumatoïde dans son milieu professionnel?

Il appartient à toute personne de décider à qui elle révèle sa maladie et à qui elle ne le dit pas. Un employeur ne peut reprocher à un salarié de lui avoir caché ses problèmes de santé, ni de lui avoir menti. Lors d'un entretien d'embauche, même dans le cas d'un recrutement dans le cadre de la reconnaissance travailleur handicapé, il n'est pas obligatoire de nommer sa maladie.

De même, un salarié n'est pas obligé d'en parler au médecin du travail, mais cela peut parfois être utile, soit pour des raisons de sécurité, soit lorsque des aménagements de poste sont à envisager. Le médecin du travail est soumis au secret médical sauf pour les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'assistante sociale du personnel, est également tenue au secret des informations qui lui sont confiées. Comme le médecin du travail, elle peut être un interlocuteur privilégié pour un salarié malade : elle peut lui apporter des informations sur ses droits.

En parler à ses collègues de travail ? Comment et quoi leur dire ? Ce sont des questions qui se posent à un moment donné pour un salarié malade. La crainte de la stigmatisation ou encore de la pitié sont présentes. Ou encore la culpabilité de leur mentir lorsqu'on choisit de se taire et que les relations sont « conviviales ».

C'est à chacun, en fonction de sa situation, de juger ce qui lui semble préférable. Le seul conseil est de bien réfléchir avant de décider de révéler sa maladie dans le milieu professionnel.

L'absence pour maladie

L'indemnisation de l'arrêt se fera selon des conditions variables (montant et durée d'indemnisation) en fonction du régime auquel on appartient.

Exemple de l'absence pour maladie pour les salariés du régime général :

Une personne en arrêt de travail pour maladie, prescrit par un médecin, va pouvoir bénéficier d'un revenu destiné à compenser partiellement sa perte de salaire, à condition d'avoir travaillé et d'avoir versé des cotisations sociales depuis un certain temps. Cette durée de cotisation est fixée par la Sécurité sociale. Les assurés ayant peu travaillé avant leur arrêt de travail (exemple : dans le cas d'un premier emploi) peuvent se renseigner auprès de leur caisse d'assurance maladie pour connaître leurs droits.

Lorsque l'arrêt de travail est lié à l'affection de longue durée (ALD), des indemnités journalières peuvent être versées par la caisse d'assurance maladie pendant une durée maximale de 3 ans, en continu ou en fractionné. Pour une maladie ordinaire (c'est-à-dire non reconnue par l'assurance maladie comme ALD), l'indemnisation est limitée à 360 jours par périodes de 3 ans, calculées de date à date.

Auparavant, à l'issue de ces trois ans, il fallait exercer une activité pendant un an de manière continue pour bénéficier de nouveau d'indemnités journalières. Désormais, un salarié peut percevoir des indemnités journalières au cours de l'année qui suit la période de 3 ans d'arrêt-maladie. Le nombre de jours d'indemnités journalières auxquelles le salarié pourra prétendre sera calculé de la façon suivante : 360 – nombre d'indemnités journalières perçues pendant les trois ans.

L'indemnité journalière est égale à 50 % du gain journalier de base, qui est la moyenne des salaires bruts des trois mois précédant l'arrêt de travail. Pour les personnes ayant 3 enfants à charge ou plus, à partir du 31^e jour d'arrêt maladie, l'indemnité journalière est égale à 66,66% du gain journalier de base. Le montant brut par jour des indemnités journalières ne peut dépasser 43,40 euros. Ce plafond passe à 57,86 € à partir du 31^e jour d'arrêt pour les personnes ayant 3 enfants ou plus (Montant au 1^{er} janvier 2016).

Le versement de l'indemnité journalière commence à compter du 4^e jour d'arrêt de travail : il y a un délai de carence de 3 jours. Dans le cas d'un arrêt de travail lié à une affection de longue durée, le délai de carence ne s'applique qu'au premier arrêt de travail.

Par ailleurs, les indemnités journalières versées au titre d'une ALD ne sont pas imposables.

Les salariés en arrêt de travail sont soumis à certaines obligations, notamment :

- respecter les prescriptions du médecin,
- se soumettre aux contrôles éventuels de la caisse d'assurance maladie,
- respecter les heures de sorties autorisées par le médecin.

Les heures de sortie sans restriction d'horaires ne sont plus accordées systématiquement, et doivent être exceptionnelles et justifiées médicalement par le médecin sur l'arrêt de travail.