



Emploi des travailleurs handicapés
***Une obligation, une diversité,
des défis partagés***

Arcat
94-102, rue de Buzenval, 75020 Paris
Tél. : 01 44 93 29 29
info@arcat-sante.org
www.arcat-sante.org



Avec le soutien de :



Quel lien entre le VIH/sida et le statut de travailleur handicapé ?

Grâce aux progrès médicaux, des personnes touchées par le VIH/sida peuvent aujourd'hui travailler. Lorsque la maladie limite leurs capacités de travail, elles peuvent bénéficier de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), comme les personnes atteintes de handicaps moteurs, auditifs, visuels, ou les personnes souffrant d'autres maladies chroniques (diabète, hépatites, etc.).

Les employeurs soumis à l'obligation d'emploi au titre de la loi du 11 février 2005 ont un intérêt direct à l'embauche et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

L'Agefiph propose aussi de nombreuses aides destinées aux employeurs :

- **Aides à l'embauche de travailleurs handicapés :** accompagnement par les Cap Emploi lors de l'embauche, voire durant les six mois suivant le recrutement, primes à l'insertion, exonération de charges (contrats de professionnalisation, d'apprentissage, autres), aides au tutorat, accès à la formation, accessibilité des situations de travail.
- **Aides au maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés :** accompagnement individualisé du travailleur dans une visée d'adaptation du poste de travail (recours aux services d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ou Sameth), subventions maintien, aides financières au bilan de compétences et d'orientation professionnelle, aux formations d'évolution professionnelle, de reclassement professionnel, aides financières à l'aménagement de poste et pour l'accessibilité des situations de travail.
- Ces exemples ne sont pas limitatifs, et les structures de soutien (Agefiph, Cap Emploi, Sameth, etc.) peuvent s'adapter aux situations particulières.

Une convention signée entre l'Agefiph et le Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP) permet aux employeurs publics de bénéficier des mêmes services que ceux du secteur privé. Elle renforce également l'accompagnement, par les Cap Emploi, des personnes handicapées désireuses de travailler dans la fonction publique.

Pourquoi ne doit-on pas avoir peur des travailleurs infectés par le VIH/sida ?

La transmission du virus ne peut avoir lieu que dans des situations précises : rapport sexuel non protégé, échanges de seringues pour l'injection de drogue, de la mère à l'enfant pendant la grossesse ou l'allaitement et en l'absence de prise en charge médicale⁽¹⁾.

Le VIH n'est donc pas transmissible dans la très grande majorité des situations de travail.

Les professionnels de santé pratiquant des actes de soins invasifs peuvent être confrontés à des accidents d'exposition au sang (AES) en cas de piqûres accidentelles, par exemple. Grâce à des protocoles sanitaires stricts et à une prise en charge optimale en urgence (prise éventuelle d'un traitement prophylactique), les contaminations par AES sont aujourd'hui rarissimes en France⁽²⁾.

“

Les personnes séropositives peuvent exercer tous les métiers, y compris les métiers de service à la personne, de soins, de travail auprès des enfants, de restauration, etc.

”

A quoi dois-je m'attendre si j'embauche une personne atteinte par le VIH ?

Aujourd'hui, grâce aux médicaments, une majorité de personnes traitées pour le VIH en France ont une infection contrôlée c'est-à-dire qui ne progresse pas vers le sida. L'espérance de vie de ces personnes est de plus en plus comparable à celle de la population générale⁽³⁾. Sans dramatiser ni enjoliver les faits, la situation reste cependant variable d'une personne à l'autre, et variable dans le temps pour une personne donnée :

- certaines personnes vont bien et peuvent mener une vie active ;
- d'autres sont très affaiblies et ne peuvent pas travailler. Dans ce cas, elles peuvent demander à bénéficier de l'allocation adulte handicapé (AAH) ;
- il existe bien entendu de nombreuses situations intermédiaires.

Les « limites » les plus fréquentes qui peuvent affecter le quotidien de travail d'une personne atteinte par le VIH sont probablement la fatigue, les difficultés de concentration et la nécessité de s'absenter ponctuellement pour le suivi médical. Il faut également souligner l'importance de la peur du rejet par les collègues, lorsque la maladie est connue. La personne peut aussi être amenée à faire face à des complications graves (susceptibilité accrue face aux infections, risque cardiovasculaire...) et à des effets indésirables des traitements (maux de ventre, douleurs musculaires, fatigue très forte, etc.).

“

Le fait de bénéficier d'un suivi médical optimal et d'une bonne intégration socioprofessionnelle est associé à une baisse des complications du VIH et des hospitalisations⁽³⁾.

”

Concrètement, quelles adaptations peuvent être nécessaires ?

Des aménagements du travail (réflexion sur la nature des tâches à réaliser, organisation du travail...), de la durée de travail (temps partiel) et du rythme de travail (journées plus courtes, rythmes de travail réguliers, etc.). Ces aménagements peuvent être nécessaires pour :

- gérer une fatigabilité difficilement prévisible,
- permettre un suivi médical optimal.

Protéger sa santé et prévenir les complications de la maladie sont indispensables pour préserver une vie active.

Les arrêts maladie ne risquent-ils pas de désorganiser le collectif de travail ?

Personne n'est protégé contre la maladie : des absences ponctuelles peuvent concerner tous les salariés.

L'infection par le VIH ne figure pas dans les principales causes d'arrêts de travail de longue durée d'après l'assurance-maladie ⁽⁴⁾. Les troubles musculo-squelettiques et la dépression en sont des causes bien plus fréquentes.

En cas d'absences répétées, la concertation entre le salarié, l'employeur, le médecin du travail et éventuellement, les services spécialisés (Sameth) doit permettre de trouver la solution la plus adaptée (modification du poste, temps partiel thérapeutique, etc.) et préservant au mieux le collectif de travail. La RQTH permet l'accès à des dispositifs d'accompagnement individualisé des bénéficiaires.

“
Une personne vivant avec le VIH peut trouver dans son travail un moyen de prendre une revanche sur sa maladie. Sa motivation peut créer une émulation au sein de l'équipe.
”

En tant qu'employeur, combien cela va-t-il me coûter ?

Au contraire, le recrutement pertinent d'un travailleur handicapé va probablement vous permettre des économies. Si l'adéquation entre le poste et les possibilités de la personne est bien pensée, il y a fort à parier que cette action soit très « rentable » pour votre entreprise, et très bénéfique pour la personne.

“

L'engagement d'une entreprise pour le retour ou le maintien dans l'emploi des personnes en difficultés renforce l'adhésion des autres salariés aux valeurs de l'entreprise.

”

Et si les autres salariés ont peur du VIH/sida ?

Les croyances quant à des contaminations possibles par simple poignée de main, échange de salive, etc., peuvent générer de la peur, voire du rejet. C'est une des raisons pour lesquelles il est important de permettre à l'ensemble des salariés d'être informés sur les modes de transmission du VIH/sida. L'autre raison ? Les inciter à se protéger eux-mêmes en leur rappelant que le risque du VIH concerne tout le monde. On estime qu'en France, près de 36 000 personnes seraient infectées par le VIH sans le savoir⁽³⁾.

“

Toutes les occasions sont bonnes pour conduire des actions de sensibilisation au sein d'une entreprise.

”

⁽¹⁾ Avec une prise en charge médicale optimale, le risque de transmission du VIH d'une femme enceinte séropositive à son enfant est inférieur à 1%.

⁽²⁾ Surveillance des contaminations professionnelles par le VIH, le VHC et le VHB chez le personnel de santé - Situation au 31 décembre 2007, InVS, 18 avril 2008.

⁽³⁾ Rapport du groupe d'experts 2008 sur la prise en charge médicale des personnes infectées par le VIH, sous la direction du Pr Patrick Yeni, Médecine-Sciences, Flammarion.

⁽⁴⁾ Description des populations du Régime général en arrêt de travail de deux à quatre mois, enquête CNAMTS - DSM - Mission des soins de ville - Mission statistique - octobre 2004.



Sites de référence :

www.agefiph.fr

Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (Agefiph)

www.fiphfp.fr

Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique

www.handicap.gouv.fr

Site gouvernemental sur le handicap

www.handipole.org

Une mine de textes de référence sur le handicap et l'observatoire des dispositifs d'insertion des travailleurs handicapés en Ile-de-France

Texte de référence : loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.



Le droit à la confidentialité

Toute personne souffrant d'un problème de santé est en droit d'informer ou de ne pas informer son employeur et son médecin du travail de la nature de sa maladie ou de son problème. Seule doit être prise en compte son aptitude médicale à réaliser les tâches qui lui sont confiées.

Le médecin du travail doit garantir au salarié la confidentialité la plus totale vis-à-vis de l'employeur. Ces règles sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise.

A savoir : de nombreuses personnes atteintes par le VIH préfèrent ne pas faire valoir leur statut de travailleur handicapé ou ne pas le solliciter, parce qu'elles craignent que cela ne suscite des questions de la part de leur employeur ou de leurs collègues. Au final, leur silence ne leur permet pas de faire valoir leurs droits et fait perdre des avantages à l'employeur!

Les discriminations infligées aux personnes en raison d'un handicap ou de leur état de santé sont interdites par la loi. La Haute autorité de lutte contre les discriminations (Halde) soutient les victimes de discriminations dans leurs démarches.

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi selon la loi du 11 février 2005

- Les travailleurs reconnus handicapés par la CDAPH (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées).
- Les personnes victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle et présentant une incapacité permanente au moins égale à 10 %.
- Les personnes titulaires d'une pension d'invalidité.
- Les personnes titulaires d'une carte d'invalidité.
- Les personnes bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH).
- Les pensionnés de guerre ou assimilés.