



Maladie d'Alzheimer et maladies apparentées dans le monde du travail

Catherine NISSE
Service de Pathologie Professionnelle et Environnement
CHRU - université de Lille 2

Colloque Maladie d'Alzheimer, Grande Cause Nationale 2007 - Les patients jeunes - 18 septembre 2007

Des patients jeunes.....

- Une réalité
- Des spécificités
- Une particularité : en âge de travailler

Des chiffres ?

- Combien de patients en âge de travailler ?
- 8 à 15 % des patients déments auraient moins de 65 ans
- 4 à 5 % moins de 60 ans

Répartition des patients déments vu dans les centres de la mémoire dans le Nord Pas de Calais de 1997 à 2005

1000 patients déments, de moins de 60 ans vus dans les centres de la mémoire du Nord Pas de Calais en 10 ans = autant de patients en âge de travailler

Une réalité des questions

Combien de patients en activité au moment du diagnostic ?

Quels métiers occupent ils ?

Combien de temps restent ils en activité ?

.....Un manque de données

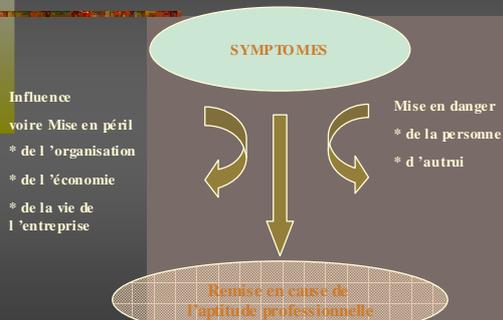
Comment le patient est il perçu dans son environnement professionnel ?

Le monde du travail est-il adéquat pour l'insertion professionnelle de ces patients ?

Le droit du travail et les protections sociales sont ils adaptés pour le protéger et le soutenir ?



IMPACT POSSIBLE SUR LA VIE PROFESSIONNELLE



ROLE DES MEDECINS DANS LA PROTECTION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE

IMPORTANCE de la protection de l'emploi et des droits des travailleurs

- * **Eviter :** l'exclusion, les sanctions
licenciement pour faute
les facteurs professionnels jouant sur l'évolution
- * **Enjeu :** pour le patient
pour sa famille
- * **Insertion professionnelle adéquate :**
stimulus
soutien financier
reconnaissance sociale

Protection des salariés

Principe de non discrimination

Code du travail : Art L122-45 : « aucun salarié ne peut être sanctionné ou licencié en raison de son origine, son sexe, de son état de santé ou de son handicap, sauf inaptitude constatée par le médecin du travail »

code pénal : art 225-1 : constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes à raison de ..., leur état de santé, du handicap...

art 225-3 : ces dispositions ne sont pas applicables aux discriminations fondées sur l'état de santé fondé sur l'inaptitude médicale

De fait, deux conséquences importantes

- * L'employeur ne peut licencier ou sanctionner en invoquant la maladie : il statue sur l'apparence et non sur les causes
- * L'employeur peut entamer des procédures disciplinaires pour faute professionnelle :
avertissement, mise à pied, licenciement
 traumatisant
 pénalisant (au sens financier)

Le médecin du travail : un interlocuteur important

• rôle de **conseiller** de l'employeur et des salariés sur la protection de leur santé en relation avec le travail

• rôle dans l'**aptitude** physique et **psychique** et dans le dépistage d'affection **dangereuse** pour autrui

• Sa mission principale : **maintien dans l'emploi des salariés en tenant compte de l'adéquation état de santé- conditions de travail**

Le médecin du travail :

- Il peut être en première ligne au moment du diagnostic
- Il doit être un interlocuteur privilégié au cours de l'évolution de la pathologie dans l'intérêt du patient

Ses besoins : Connaissance des symptômes (identification, orientation vers les spécialistes pour diagnostic)
Connaissance des risques (machines dangereuses, travail en hauteur, responsabilités, gestion des situations d'urgence, dextérité...)
Connaissance de l'évolution (avec et sans traitement...)
Connaissance des facteurs ayant un impact sur la maladie : horaires, stress, responsabilités, solvants, métaux.....

- Ses Objectifs :**
- * Faire un diagnostic et Requalifier des fautes professionnelles en symptômes (secret médical)
 - * Adapter les tâches professionnelles à l'état de santé
 - * Planifier dans le temps les adaptations

Les solutions possibles à plus ou moins long terme

1 - Tant que l'objectif est le maintien dans l'emploi :

Adaptation du poste : restrictions d'aptitude formulées par le médecin du travail :

- horaires réguliers
- travail en équipe
- alléger les responsabilités et situations stressantes
- éviter les postes de sécurité, les réorganisations et mutations exposant à des technologies nouvelles

Reconnaissance comme travailleur handicapé :

Après de : Maison Départementale des Personnes Handicapées

La CDAPH (*commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées*) statue sur taux d'incapacité, prestations compensatrices, reconnaissance travailleur handicapé, carte d'invalidité)

Reconversion : souvent difficile car nouvelles acquisitions et nouvel environnement

Les solutions possibles à plus ou moins long terme

2- Lorsque un retrait de l'environnement professionnel temporaire ou définitif est nécessaire

Arrêt de travail : Pendant les phases évolutives difficiles

- Lors de l'adaptation d'un traitement
- Transition vers l'invalidité

Mise en invalidité : 1^{re} puis 2^{ème} catégorie

- Possibilité de poursuivre une activité professionnelle
- Sinon soit inaptitude médicale soit arrêt de travail

L'inaptitude médicale : solution ultime

- moins traumatisante que le licenciement pour faute professionnelle
- il faut la préparer : invalidité...

Comment communiquer les informations

Code de déontologie médicale (décret du 21/05/1995):

« Le secret professionnel, institué dans l'intérêt des patients s'impose à tout médecin »

« Tout médecin doit, à la demande du patient ou avec son consentement, transmettre aux médecins qui participent à sa prise en charge, ..., les informations et documents utiles à la continuité des soins. »

Les relations entre médecins dans l'intérêt du patient

En conséquence :

Médecin Traitant ou Spécialiste

Prise de conscience des risques / la vie professionnelle

* convaincre le patient ou ses ayants droit

d'en parler au médecin du travail

* confier un courrier au patient pour son médecin du travail

* solliciter une visite de pré-reprise en cas d'arrêt maladie

* faire intervenir des intermédiaires

↳ les ayants droit : écoute, accompagnement

↳ Les services sociaux : d'entreprise, des services interentreprises

↳ Les Consultations de pathologie professionnelle

(CHRU : 03 20 44 57 94)

↳ Le Centre d'écoute et d'accompagnement pour les pathologies chroniques (CHRU : 03 20 44 55 55)

CONCLUSION

Un besoin de communication :

• La collaboration des médecins aussi précocement que possible et dans le respect du secret médical peut aider le patient à conserver une vie professionnelle adaptée à l'évolution de sa pathologie

• Apprendre à communiquer au public et aux entreprises sur la particularité de ces affections chez le sujet jeune

- Améliorer l'intégration des patients dans le monde du travail
- Discerner incompétence et signes de la maladie
- Garantir les droits des salariés