



## Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

Informations pratiques > Les fiches pratiques du droit du travail > **Santé / Conditions de travail**

Dernière mise à jour le 13 mars 2014 [Partager](#)



# Maladies graves et travail

## Synthèse

Le salarié atteint d'une maladie grave (sida, cancer, insuffisance cardiaque grave...) bénéficie de dispositifs tenant compte de son état de santé :

- droit au travail et autorisations d'absence,
  - aménagements de poste et mi-temps thérapeutique,
  - protection contre le licenciement,
  - prise en charge totale des dépenses de santé, dans la limite des tarifs fixés par la Sécurité sociale.
- Par ailleurs, des protections spécifiques sont prévues pour les salariés exposés à des risques professionnels

## A savoir

Quelle que soit la maladie du salarié, le principe de *non discrimination* en raison de l'état de santé doit être respecté par l'employeur.

## Sommaire

- [Définition de la maladie grave](#)
- [Autorisations d'absence](#)
- [Aménagements de poste](#)
- ["Temps partiel thérapeutique"](#)
- [Protection contre le licenciement](#)
- [Prise en charge totale de la Sécurité sociale](#)
- [Protection des salariés exposés à des risques](#)

## Fiche détaillée

### Définition de la maladie grave

Les affections comportant un traitement prolongé et une thérapeutique particulièrement coûteuse, inscrites sur une liste établie par décret, sont considérées comme des maladies graves. Cette liste figure à l'article D. 322-1 du [Code de la Sécurité sociale](#).

La maladie du salarié peut également être considérée comme une maladie grave si elle est reconnue comme telle par la [Sécurité sociale](#).

### Autorisations d'absence

Tout salarié atteint d'une maladie grave, telle que définie ci-dessus, bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Le résultat d'examens complémentaires demeure couvert par le secret médical.

### Aménagements de poste

A l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident, si le salarié est déclaré par le médecin du travail [inapte à reprendre l'emploi](#) qu'il occupait précédemment, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.

### "Temps partiel thérapeutique"

Après un arrêt total de travail, le salarié peut bénéficier - temporairement - d'une reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique, couramment appelée « temps partiel thérapeutique » ou « mi-temps thérapeutique ». L'objectif est de permettre au salarié de se réadapter progressivement au travail, avant reprise complète. Les modalités de reprise à temps partiel (durée, horaires...) sont à déterminer entre l'employeur et le salarié.

L'employeur le rémunère en fonction des heures travaillées, tandis que la caisse de Sécurité sociale peut verser des indemnités journalières pour les périodes non travaillées.

Le temps partiel thérapeutique doit être prescrit par le médecin traitant du salarié (ou le médecin qui a prescrit le premier arrêt de travail) et faire l'objet d'un accord par le service médical de la caisse d'assurance maladie.

En cas de prise en charge, la caisse de Sécurité sociale dont relève l'assuré (le salarié) fixe de montant et la durée de versement des indemnités journalières. Pour une présentation du temps partiel thérapeutique, on peut se reporter au [site de l'Assurance maladie](#).

## Protection contre le licenciement

La maladie ne constitue pas en soi un motif de licenciement, mais les absences répétées ou la maladie prolongée perturbant la marche de l'entreprise, peuvent constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'incapacité physique constatée par le médecin du travail, peut également, au terme d'un processus particulier, conduire au licenciement du salarié.

## Prise en charge totale de la Sécurité sociale

Certaines affections de longue durée (ALD) peuvent donner lieu à une prise en charge à 100 % (exonération du ticket modérateur) par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM), dans la limite des tarifs de la Sécurité sociale. Sont concernées :

les 30 affections de longue durée inscrites sur la liste figurant à l'article D. 322-1 du [Code de la Sécurité sociale](#) (liste des « 30 ALD »), ,

les maladies graves, de forme évolutive ou invalidante, non inscrites sur la liste des ALD 30, et comportant un traitement prolongé d'une durée prévisible supérieure à 6 mois et une thérapeutique particulièrement coûteuse,

les poly-pathologies, lorsque le patient est atteint de plusieurs affections caractérisées entraînant un état pathologique invalidant et nécessitant des soins continus d'une durée prévisible supérieure à 6 mois.

Sur les règles applicables à la prise en charge des ALD, on peut se reporter aux précisions figurant sur le site de [l'Assurance maladie](#).

## Protection des salariés exposés à des risques

Le respect des règles prescrites dans chaque profession.

Les mesures de prévention et de protection individuelles habituellement prescrites dans chaque profession susceptible de comporter un risque de contamination doivent être appliquées systématiquement et strictement. Sur les obligations générales en matière de prévention des risques professionnels, on se reportera à la [fiche consacrée à cette question](#).

Le recours au droit de retrait

Le droit de retrait, prévu par l'article L. 4131-3 du Code du travail, permet au salarié de se retirer d'une situation professionnelle dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé.

Sur les conditions dans lesquelles un salarié pourrait invoquer le droit de retrait pour se soustraire à une situation susceptible de le mettre, du fait de son activité professionnelle, en contact avec le VIH, on peut se reporter aux précisions figurant dans la brochure « [Infection par le VIH/sida et travail](#) » élaborée par les pouvoirs publics

---

### Fiches complémentaires

[La prévention des risques professionnels](#)

[Les conséquences de l'incapacité du salarié](#)

---

### Qui contacter ?

Médecin du travail

[Ministère chargé de la santé](#)

Infirmier(e) d'entreprise

[Agence régionale de santé \(ARS\)](#)

SIDA Info Services : 0800 840 800 (confidentiel et gratuit, 24 h/24) ou sur [Internet](#)

[Act up](#)

Fédération nationale des centres de lutte contre le cancer ([FNCLCC](#))

[Ligue contre le cancer](#)

Organisations de salariés ou d'employeurs

Institut national de recherche et de sécurité : ([INRS](#))

---

### Textes de référence

Articles L. 1226-2, à L. 1226-5, L. 1132-1, L. 4131-3 Code du travail

Articles L 322-3 (3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>) , D 322-1 , L 323-3, R 323-3 et L 433-1 du Code de la sécurité sociale

---

**© Ministère du Travail, de l'Emploi et du dialogue social**

---

Ces fiches pratiques donnent une information synthétique. Les informations fournies n'ont pas de valeur légale ou réglementaire.

---

Retrouvez en librairie l'ensemble des informations pratiques sur le droit du travail dans le [Guide pratique du droit du travail \(12<sup>e</sup> édition\) en vente à la Documentation Française](#)

