

# ÉPILEPSIE ET TRAVAIL

Quelques conseils  
pour un recrutement  
ou un maintien  
dans l'emploi réussi

## SOMMAIRE

<b>1. POURQUOI UNE BROCHURE « ÉPILEPSIE ET TRAVAIL » ?</b> .....	3
<b>2. QU'EST-CE QUE L'ÉPILEPSIE ?</b> .....	4
Une maladie neurologique chronique.....	4
Une maladie aux formes variées.....	4
<b>3. LE CADRE LÉGAL</b> .....	5
Rappel du cadre législatif.....	5
La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).....	5
<b>4. RÉUSSIR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ÉPILEPTIQUES</b> .....	6
Un échange mutuellement bénéfique.....	6
En parler ou pas ?.....	6
Les restrictions à l'emploi .....	7
Les aides disponibles pour les employeurs et les employés .....	7
Le rôle du médecin du travail.....	8
Comment réagir en cas de crise ? .....	8
Épilepsie et conduite.....	9
<b>5. LES CONTACTS UTILES</b> .....	10



ÉPI Bretagne est une association de patients qui œuvre à la mise en place en Bretagne de solutions facilitant l'intégration des adultes épileptiques pharmaco-résistants par le logement, le travail et la vie sociale.

# 1

## POURQUOI UNE BROCHURE «ÉPILEPSIE ET TRAVAIL» ?

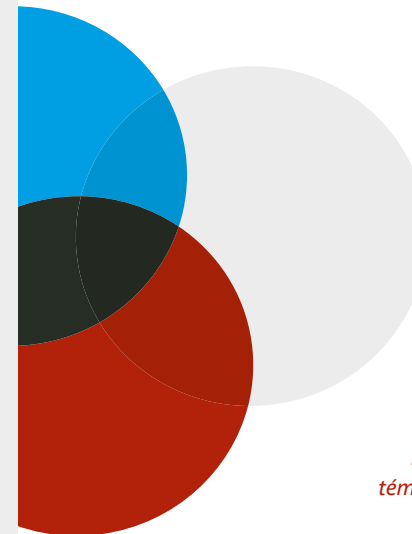
En France, le nombre de personnes atteintes d'épilepsie est estimé à près de 600 000, dont plus de 25 000 en Bretagne, soit environ 0,8 % de la population.

Près de 30 % de ces personnes présentent une épilepsie résistant aux traitements.

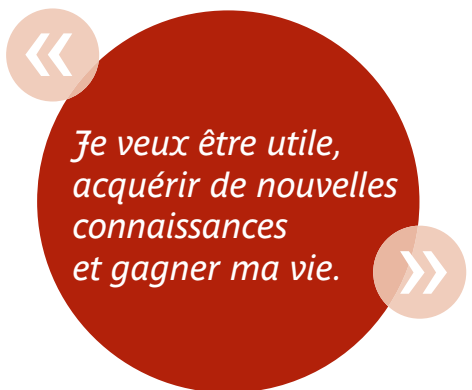
Pour une personne épileptique, une vie professionnelle réussie dépend tout particulièrement de facteurs tels que le contexte professionnel et le type et la fréquence des crises. Les neurologues observent souvent une faible fréquence des crises au travail. L'épilepsie d'un salarié est connue dans un cas sur deux dans son milieu professionnel.

**Dans la majeure partie des cas, la mise en place de mesures simples et peu coûteuses permet à l'entreprise d'adapter l'environnement de travail du salarié à son type d'épilepsie.**

Pour cela, l'entreprise et le salarié peuvent recourir à de nombreuses aides. **Cette brochure a pour objet de présenter, tant à l'employeur qu'à l'employé, les informations utiles pour faciliter le recrutement ou le maintien dans l'emploi d'une personne épileptique.**



Anne  
témoignage



## 2

## QU'EST-CE QUE L'ÉPILEPSIE ?

### UNE MALADIE NEUROLOGIQUE CHRONIQUE

L'épilepsie est une maladie neurologique chronique se manifestant par la répétition de crises liées à un dysfonctionnement électrique et passager du système nerveux central. Ces crises sont soudaines, imprévisibles et le plus souvent très brèves. **Les personnes ayant eu au moins une crise d'épilepsie au cours des cinq dernières années souffrent d'une épilepsie qualifiée d'active.**

Les maladies épileptiques sont très variées dans leur présentation, leur évolution, leur gravité et leurs répercussions dans la vie quotidienne. En ce sens, il convient de parler «des» épilepsies.

Les causes de la maladie sont multiples, parfois génétiques, parfois liées à des lésions cérébrales congénitales, ou acquises (accidents vasculaires, traumatismes crâniens, etc.).

**Dans la majorité des cas, l'épilepsie peut être stabilisée par un traitement médicamenteux et/ou une hygiène de vie adaptée ou éventuellement traitée grâce à une intervention chirurgicale.**

Cependant, près de 30% des personnes concernées présentent une épilepsie résistant aux traitements médicamenteux qui compromet leur qualité de vie. **Bon nombre de ces personnes pharmaco-résistantes bénéficient d'une Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH).**

### UNE MALADIE AUX FORMES VARIÉES

Selon la région du cerveau affectée par la décharge épileptique, les symptômes diffèrent : suspension ou altération de la conscience, tremblements, difficultés à parler, à voir ou à entendre, mouvements anormaux, chutes, voire d'autres manifestations. **La crise d'épilepsie se manifeste différemment selon les personnes.**

La fréquence des crises varie d'une personne à l'autre. Cela peut aller de peu de crises par an à plusieurs crises par jour. Dans une certaine mesure, la fréquence peut varier au cours de la vie d'un même individu, notamment à cause d'un changement de traitement, de mode de vie, ou sans raison identifiée. **En revanche, pour chaque personne, la nature des crises varie peu.**

**Contrairement à une idée répandue, seulement près de 5% des personnes épileptiques sont photosensibles.** Les risques de crises d'épilepsie photogènes au travail sont limités depuis la suppression des scintillements des écrans cathodiques. Les dettes de sommeil, la fatigue, le stress peuvent favoriser la survenue d'une crise. Dès lors, il est important que la personne concernée dispose d'un environnement, d'horaires et d'un rythme de travail adaptés.

**Dans la majorité des cas, l'épilepsie a peu de conséquences sur le comportement au quotidien.** Cependant, certaines personnes peuvent être affectées par un ou plusieurs facteurs comme une fatigabilité variable, des difficultés de concentration ou de mémorisation ou un besoin de temps accru pour l'accomplissement des tâches. Il convient à l'employeur, en lien avec le médecin du travail et avec le salarié, de comprendre les besoins de ce dernier et de mettre en place des aménagements lui permettant de s'épanouir dans son travail, d'être productif et de limiter les risques de survenue de crises.

## 3

## LE CADRE LÉGAL

### RAPPEL DU CADRE LÉGISLATIF

**En France, depuis la loi du 11 février 2005, tout établissement du secteur public ou privé d'au moins 20 salariés est soumis à l'obligation d'employer 6% de travailleurs handicapés.**

Cette obligation peut être respectée :

- en employant des bénéficiaires de la loi (en CDI, CDD, intérim, alternance),
- en sous-traitant avec les ESAT (Établissements et Services d'Aides par le Travail) ou avec les entreprises adaptées (dans la limite de 3%),
- ou en accueillant des stagiaires reconnus handicapés (dans la limite de 2%).

En dernier ressort, l'entreprise peut verser une contribution volontaire à l'AGEFIPH\* (ou au FIPHFP\*\* pour les établissements publics) afin de se libérer de cette obligation.

\* AGEFIPH : Association pour la Gestion, la Formation et l'Insertion des Personnes Handicapées

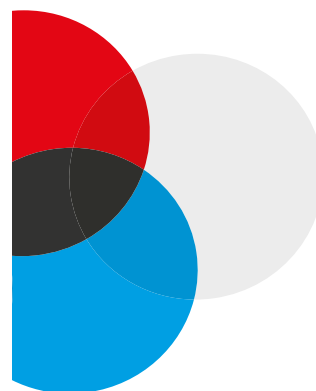
\*\* FIPHFP : Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique

### LA RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

"Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions, physique, sensorielle, mentale ou psychique" est reconnue comme travailleur handicapé selon le Code du Travail.

La personne peut déposer un dossier de demande de reconnaissance administrative de son handicap à la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) qui lui attribuera ou non la RQTH.

**La RQTH permet à l'employeur et au salarié qui en bénéficie de profiter d'aides financières et matérielles concernant la formation, l'insertion et le maintien dans l'emploi, et de recourir en priorité à certains services.**



Pierre  
témoignage



*Depuis que je travaille, malgré mon épilepsie, je me sens plus autonome.*



## 4

## RÉUSSIR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES PERSONNES ÉPILEPTIQUES

### UN ÉCHANGE MUTUELLEMENT BÉNÉFIQUE

**Un salarié apporte une plus-value à l'entreprise grâce à ses compétences et à son savoir-faire. Lorsqu'il bénéficie d'une RQTH, il aide l'entreprise à remplir son obligation d'emploi de 6 % de personnes handicapées.**

En outre, la RQTH donne à l'entreprise une priorité d'accès à diverses mesures d'aides financières, d'aides à l'emploi et à la formation. L'emploi d'une personne épileptique permet d'encourager une forme de solidarité au sein de l'entreprise, tout en sensibilisant aux problématiques d'un handicap méconnu. Pour sa part, l'entreprise favorise l'autonomie et contribue ainsi à l'équilibre de la personne, l'insertion professionnelle étant fortement corrélée à l'insertion sociale. Elle s'engage à adapter les conditions de travail aux besoins du salarié et bénéficie d'aides dans cette démarche. Ainsi, il s'agit d'un geste concret en faveur de la lutte contre les discriminations et les exclusions.

**Selon un rapport européen du Bureau International pour l'Epilepsie, il n'y a pas plus d'accidents du travail ni plus d'absentéisme chez les personnes épileptiques que dans la population générale.**

Les personnes épileptiques réalisent une « auto-prévention » des risques quand elles connaissent bien leur épilepsie. De plus, lorsqu'elles ont la chance de trouver un emploi, elles adoptent un comportement professionnel assidu. Les neurologues observent souvent une faible fréquence des crises au travail.

### EN PARLER OU PAS ?

De nombreuses personnes craignent de révéler leur épilepsie de peur de réduire leurs chances d'obtenir ou de conserver un emploi. Légalement, rien n'oblige une personne épileptique à informer son employeur de son épilepsie.

Cependant, il semble judicieux d'informer l'employeur lorsque des crises au travail sont probables en raison de leur nature et de leur fréquence. Cette information doit se faire avec l'aide du médecin du travail et si le climat de confiance le permet. Il est préférable d'instaurer une relation de confiance entre les deux parties. En disposant des informations utiles concernant l'épilepsie de la personne, l'employeur pourra, en lien avec le médecin du travail et les organismes agréés (le SAMETH\*, l'AGEFIPH, le FIPHFP), procéder aux ajustements nécessaires des conditions de travail.

Il est également possible de prévenir un ou plusieurs collègues de travail pour apaiser les craintes éventuelles et informer sur l'attitude à adopter en cas de crise.

Il n'est pas obligatoire de parler de son épilepsie mais l'expérience montre qu'il est utile d'informer au minimum le médecin du travail.

Si la personne décide d'informer son employeur, elle a le choix de le faire à différents moments.

**Dans tous les cas, il est important de mettre d'abord en avant ses compétences, ses expériences et ses atouts. C'est seulement dans un deuxième temps qu'il convient d'aborder les questions relatives à l'épilepsie.**

\* SAMETH : Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés

### LES RESTRICTIONS À L'EMPLOI

Dans certains secteurs d'activité, le travail est très règlementé pour les personnes épileptiques. Cela concerne les personnels de contrôle aérien et navigant commercial, les métiers de l'aviation civile et militaire, ainsi que les métiers associés à un port d'armes (police, gendarmerie). En outre, les métiers liés à la sécurité des personnes (pompier, Défense nationale) ou aux transports maritimes, ferroviaires et routiers sont également très encadrés.

**En revanche, les restrictions concernant l'emploi des personnes épileptiques au sein de l'Éducation Nationale ont désormais toutes été abrogées. Il n'y a aussi plus aucune restriction dans la Fonction publique, au sein de laquelle le bénéficiaire d'une RQTH peut postuler directement grâce à un système d'équivalence de compétence qui l'exonère parfois de passer un concours.** Par ailleurs, la quasi-totalité des concours de la fonction publique sont ouverts aux personnes handicapées et des aménagements d'épreuves sont mis en place.

Si la maladie est confirmée alors que la personne occupe un emploi, c'est la compatibilité avec le poste de travail qu'il convient d'analyser en adaptant les conditions de travail si nécessaire. Ceci se fait en concertation avec le médecin du travail.

**Les activités professionnelles déconseillées sont celles qui mettent en danger la vie ou l'intégrité physique de la personne et/ou de son entourage.** Ainsi, un travail isolé, en hauteur, sur des machines dangereuses ou à proximité d'eau est à éviter. De même, afin de réduire les dettes de sommeil, il convient d'éviter le travail de nuit, le travail en « 3X8 » ainsi que les rythmes de travail trop irréguliers.

### LES AIDES DISPONIBLES POUR LES EMPLOYEURS ET LES EMPLOYÉS

En complément des aides proposées à tout public, l'AGEFIPH offre des aides destinées à faciliter le recrutement et l'insertion des personnes handicapées (aides au contrat d'apprentissage, etc.), ainsi que des aides à la formation, au maintien dans l'emploi et à la compensation du handicap. Ces aides s'adressent à l'employeur ou au salarié. La demande d'aide est faite à l'AGEFIPH directement par l'employeur ou le salarié, ou avec l'aide du conseiller Cap Emploi, Pôle Emploi ou Mission Locale dans le cas d'un recrutement, ou du conseiller SAMETH pour un maintien dans l'emploi. **Le contenu et les modalités d'attribution de ces aides varient régulièrement.**

**POUR PLUS D'INFORMATION :** retrouvez l'ensemble de ces aides sur le site [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) et pour le service public sur [www.fiphfp.fr](http://www.fiphfp.fr)

**Coralie**  
témoignage

« Je souhaite répondre aux demandes de mon employeur et faire preuve d'initiative. »

## LE RÔLE DU MÉDECIN DU TRAVAIL

**À travers sa mission de prévention, le médecin du travail est à la fois conseiller du salarié et de l'employeur.**

Le médecin du travail participe à :

- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail aux besoins des salariés
- la protection des salariés contre l'ensemble des nuisances et les accidents du travail
- la prévention en rapport avec l'activité professionnelle.

L'examen médical à l'embauche du salarié est obligatoire et a pour but de :

- s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail escompté
- proposer les aménagements de postes nécessaires
- reconsidérer le projet d'embauche en cas d'inaptitude au poste.

**L'emploi ou le maintien dans l'emploi d'une personne épileptique demande d'évaluer sa situation individuelle de manière objective et factuelle.** Il faut prendre en considération les manifestations de l'épilepsie et les interactions possibles avec le poste de travail et l'environnement professionnel. Il est souhaitable de parler au médecin du travail de ces manifestations qui peuvent être très variables d'un individu à l'autre.

À titre d'exemple et de manière non-exhaustive, **les aménagements à étudier, selon le type d'épilepsie du salarié**, peuvent inclure :

- adapter les horaires et le rythme de travail
- favoriser un poste de travail assis sur une chaise avec accoudoir et limiter les déplacements
- vérifier que les machines utilisées possèdent une fonction de coupure automatique.

## COMMENT RÉAGIR EN CAS DE CRISE ?

La réponse dépend du type de crise.

**En cas d'absence**, d'une brève période de suspension de la conscience semblable à un instant de rêverie, **il suffit de guider la personne hors de danger, si nécessaire.**

**En cas de crise partielle**, une zone localisée du cerveau est touchée et la personne peut avoir des difficultés à parler, à voir ou à entendre, des mouvements involontaires, des secousses musculaires, des clignements des yeux, des tremblements. **Il suffit de guider la personne hors de danger, si nécessaire.**

**En cas de perte de conscience avec chute et/ou convulsions**, la crise est impressionnante mais si la personne ne s'est pas blessée lors de la chute, elle n'en gardera probablement aucune séquelle. **Si la personne est à terre, il faut la protéger en plaçant un coussin ou un vêtement plié sous sa tête et écarter tout objet dangereux à proximité. Après la crise, il faut aussi songer à la mettre en Position Latérale de Sécurité.**

**Dans tous les cas, il convient de rester calme et, après la crise, de rassurer la personne jusqu'à ce qu'elle reprenne ses esprits.**

### Important

Il ne faut ni entraver les mouvements de la personne ni la transporter pendant une crise, sauf si elle se trouve en danger immédiat (en haut d'un escalier par exemple). Il convient également de ne rien mettre dans sa bouche ou entre ses dents. Contrairement aux idées reçues, la personne n'avalera pas sa langue.

### Quand appeler les secours

En général, une crise cesse spontanément et il n'y a pas besoin d'appeler les secours. Il n'est nécessaire de les prévenir que si la crise dure plus de cinq minutes, si la personne fait plusieurs crises de suite, s'est blessée ou se plaint de maux de tête importants.

## ÉPILEPSIE ET CONDUITE

**Le permis de conduire est un facteur d'insertion sociale et professionnelle important, a fortiori en milieu rural. Les conditions de délivrance ou de maintien du permis de conduire sont différentes selon qu'il s'agisse de conduire un véhicule du groupe léger ou groupe 1 (permis A, A1, B1, B et EB) ou un véhicule du groupe lourd ou groupe 2 (permis C, D, EC, ED et B professionnels).**

### CAS DES VÉHICULES DU GROUPE 1

Les caractéristiques de l'épilepsie, sa fréquence, son évolution et, si connus, ses facteurs déclenchants sont pris en compte lors d'un examen médical. Ainsi :

- L'absence de crise depuis au moins cinq ans permet la délivrance d'une autorisation définitive de conduire par le médecin agréé du permis de conduire.
- Toute personne épileptique n'ayant pas fait de crise depuis au moins un an pourra se voir délivrer une autorisation temporaire de conduire si le médecin agréé du permis de conduire juge les conditions réunies.
- En cas de modification ou d'arrêt de traitement ordonnés par un médecin, il peut être recommandé au patient de respecter une période de six mois sans conduire. En cas de crise, puis de réintroduction du traitement précédent, le patient doit cesser de conduire pendant trois mois.
- Les patients ayant subi une opération chirurgicale visant à traiter l'épilepsie pourront être déclarés aptes à la conduite, après l'observation d'une année sans crise.

**Cas particulier des crises survenant pendant le sommeil ou des crises n'affectant pas la conscience :** bien que pouvant sembler ne pas affecter la conduite automobile, ces types d'épilepsies requièrent néanmoins une période d'observation d'une année avant que ne soit délivré le certificat d'aptitude à la conduite.

Une première crise d'épilepsie sans cause déterminée conduira à un suivi du patient sur une période de six mois. Le passage subséquent devant le médecin agréé devrait aboutir à une déclaration d'aptitude à la conduite si l'événement s'est avéré être une crise unique.

Enfin, lorsqu'une crise est provoquée par un facteur causal identifiable, qui est peu susceptible de se produire au volant, l'aptitude à la conduite peut être déclarée au cas par cas, après avis d'un neurologue. **Dans tous les cas, il est important de consulter son neurologue ou médecin traitant pour avis.**

### CAS DES VÉHICULES DU GROUPE 2

L'épilepsie ne fait plus partie des affections interdisant totalement la conduite d'un véhicule de type poids lourd. **Les conditions d'obtention du certificat d'aptitude à la conduite sont néanmoins très restrictives.**

- Le candidat ne devra prendre aucun médicament antiépileptique pendant une période d'observation de dix ans au cours de laquelle auront lieu les examens médicaux et examens neurologiques destinés à montrer l'absence d'événement épileptiforme. En cas d'éléments pronostiques favorables, la période pourra être écourtée.
- L'examen neurologique ne devra révéler aucune pathologie cérébrale notable.

Si ces conditions sont réunies, le conducteur pourra prétendre à l'obtention d'un certificat d'aptitude définitif à la conduite, de la part du médecin agréé du permis de conduire.



## 5

## LES CONTACTS UTILES

## LES CONTACTS INSTITUTIONNELS

**Le médecin du travail est le premier interlocuteur à contacter. Il établira un diagnostic et conseillera l'employé et l'employeur sur les démarches à suivre.**

La MDPH (Maison Départementale pour les Personnes Handicapées) se prononce sur l'orientation de la personne en milieu ordinaire (entreprises du secteur public ou privé, les administrations, les associations, les entreprises adaptées), en secteur protégé, au sein des Établissements et Services d'Aide par le travail (ESAT), ou en Centre de réadaptation professionnelle. Elle se prononce aussi sur l'attribution de la RQTH.

En fonction de leurs missions, certaines MDPH accompagnent la personne en situation de handicap dans son orientation scolaire et/ou professionnelle, en termes de formation ou vers des établissements et services sociaux ou médico-sociaux adéquats.  
→ [www.mdph.fr](http://www.mdph.fr)

Le SAMETH (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés) a pour mission d'aider les entreprises et les salariés à trouver des solutions sur mesure en cas de restriction d'aptitude, en proposant notamment des aménagements de postes de travail. Il mobilise également les aides et services dont l'entreprise a besoin.  
→ [www.agefiph.fr/annuaire](http://www.agefiph.fr/annuaire)

L'AGEFIPH (Association pour la Gestion, la Formation et l'Insertion des Personnes Handicapées) finance les aides et les services liés à la formation, à la compensation du handicap professionnel, à l'insertion et au maintien dans l'emploi (aménagement de postes, prestation ponctuelle spécifique permettant l'intervention d'un spécialiste, etc.).  
→ [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr)

Le FIPHP (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique) a pour mission de favoriser l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans les trois versants de la fonction publique : Fonction publique d'État, hospitalière et territoriale.  
→ [www.fiphfp.fr/Le-FIPHP/En-region](http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHP/En-region)

Pôle Emploi a pour mission d'accompagner tous les demandeurs d'emploi dans leur recherche jusqu'au placement, d'assurer le versement des allocations aux demandeurs indemnisés, et d'aider les entreprises dans leurs recrutements. Pôle emploi accompagne tout demandeur, quel que soit son niveau de handicap et sa distance à l'emploi. Pôle Emploi dispose de conseillers spécialisés pour les travailleurs handicapés.  
→ [www.pole-emploi.fr/annuaire](http://www.pole-emploi.fr/annuaire)

Cap Emploi intervient auprès des personnes bénéficiant d'une RQTH et ayant besoin d'un accompagnement spécialisé pour une insertion en milieu ordinaire, compte tenu de leur handicap. Cet organisme apporte un service de proximité aux employeurs et aux personnes handicapées pour toutes les questions liées au recrutement : suivi de la personne nouvellement embauchée, appui au montage de dossiers AGEFIPH (ou organismes en charge dans le cadre d'accords de branche ou d'accords d'entreprises spécifiques), aménagement de poste, formation, tutorat.  
→ [www.capemploi.com/annuaire](http://www.capemploi.com/annuaire)

Les Missions locales informent, orientent et accompagnent les jeunes entre 16 et 26 ans en construisant avec eux leur parcours personnalisé vers l'emploi. Elles apportent un appui dans la recherche d'emploi, de formation, d'accès aux soins, au logement, aux droits, à la mobilité et à la citoyenneté.  
→ [www.mission-locale.fr/annuaire](http://www.mission-locale.fr/annuaire)

## UN CONTACT ASSOCIATIF

L'association EPI Bretagne est une association de patients qui travaille à la mise en place en Bretagne de solutions facilitant l'intégration des adultes épileptiques par le logement, le travail et la vie sociale.

Dans la mesure de la connaissance de ses bénévoles (patients, familles, neurologues, médecin du travail, professionnels de l'accompagnement), l'association est disponible pour répondre aux questions de l'employeur ou de la personne concernée.

Mail : [EPI.Bretagne@gmail.com](mailto:EPI.Bretagne@gmail.com)  
Tél : 06 43 56 75 89



Jean  
témoignage

## UN CONTACT MÉDICAL

En cas de difficultés liées à l'épilepsie, tout salarié du Grand Ouest peut demander, sur conseil du médecin du travail, de son employeur ou spontanément, à participer à une consultation Épilepsie et Travail. Celle-ci se tient tous les trois mois environ au service neurologique du CHU de Rennes. Elle a pour but de cerner les difficultés rencontrées au travail et de conseiller et orienter le salarié afin d'y remédier.

Pour vous inscrire, veuillez contacter le Secrétariat de Neurologie au CHU de Rennes  
Tél : 02 99 28 41 62



Vincent  
témoignage



Service de Neurologie  
CHU de Rennes  
2 rue Henri Le Guilloux  
35033 Rennes Cedex 9  
T : 06 43 56 75 89  
M : [EPI.Bretagne@gmail.com](mailto:EPI.Bretagne@gmail.com)