



ASSEMBLÉE NATIONALE

17ème législature

Fibromyalgie au travail

Question écrite n° 1252

Texte de la question

M. Emmanuel Blairy attire l'attention de Mme la ministre de la santé et de l'accès aux soins sur les difficultés que rencontrent les personnes atteintes de fibromyalgie dans le milieu professionnel. Cette maladie chronique se caractérise par des douleurs intenses, une fatigue extrême et des troubles cognitifs, rendant difficile le maintien d'une activité professionnelle stable. Beaucoup de travailleurs souffrant de fibromyalgie sont confrontés à une situation délicate, ne pouvant plus exercer leur emploi de manière optimale et se heurtant à une reconnaissance insuffisante de leur maladie dans les dispositifs d'arrêt de travail. L'un des principaux défis pour ces personnes est de maintenir une activité régulière, en raison des douleurs imprévisibles et persistantes qui peuvent survenir à tout moment. Ces crises douloureuses les empêchent souvent d'accomplir leurs tâches quotidiennes, entraînant un taux élevé d'absentéisme et, dans certains cas, une incapacité partielle ou totale à travailler. La fatigue chronique associée à la fibromyalgie aggrave cette situation, rendant difficile le suivi d'une journée de travail complète, en particulier pour les emplois exigeants physiquement. De plus, le manque de sommeil réparateur, symptôme fréquent, réduit la concentration et l'efficacité des travailleurs atteints. L'impact financier pour ces travailleurs est également significatif. Beaucoup d'entre eux sont contraints de réduire leur temps de travail ou de passer à temps partiel, ce qui entraîne une diminution de leurs revenus. Dans les cas les plus graves, certains sont obligés de quitter définitivement le marché du travail, ce qui conduit à des difficultés économiques. Par ailleurs, les démarches pour obtenir des arrêts de travail ou des compensations financières sont souvent longues et complexes, ajoutant une pression supplémentaire à des individus déjà vulnérables. Il lui demande si des mesures spécifiques sont envisagées pour soutenir ces travailleurs, notamment par l'instauration de congés exceptionnels ou adaptés pour les personnes atteintes de fibromyalgie; de telles mesures permettraient de mieux concilier leur état de santé avec leurs obligations professionnelles.

Texte de la réponse

En constante augmentation, les maladies chroniques évolutives sont aujourd'hui devenues un enjeu majeur de santé au travail. Selon l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, ces maladies toucheront ainsi 25 % de la population active en 2025, contre 15 % en 2019. Quand un salarié voit sa santé modifier sa capacité de travail, l'employeur est tenu d'adapter son poste en suivant les préconisations du médecin du travail en matière d'aménagement de poste, de matériel, de l'environnement de travail, de temps de travail. Après un arrêt de travail, un retour progressif en entreprise peut par ailleurs être mis en place dans certaines conditions à travers une reprise à temps partiel pour motif thérapeutique. Le temps partiel thérapeutique est prescrit par le médecin traitant. Ce dernier peut également orienter le salarié vers le médecin du travail pour une visite de pré-reprise, au cours de laquelle le médecin du travail peut recommander notamment des aménagements du poste de travail. Si le code du travail encadre différents congés et autorisations d'absence destinés à tenir compte d'événements ou d'obligations touchant le salarié dans sa vie personnelle, les questions de santé du salarié ne relèvent pas de ces congés. Dans le code du travail, aucun congé ne cible une pathologie en particulier. Dans le cadre du droit commun, c'est ainsi le régime des arrêts de travail pour maladie ordinaire qui a vocation à s'appliquer, ce qui permet de garantir le secret de la cause médicale de l'arrêt. En plus des arrêts de travail indemnisés par la Sécurité sociale, les salariés atteints d'une maladie grave, au sens des 3° et 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale, peuvent bénéficier d'une autorisation d'absence afin de suivre les

traitements médicaux rendus nécessaires par leur état de santé (C. trav., art. L. 1226-5). Il appartient toutefois au salarié malade de prévenir l'employeur et de justifier des raisons de son absence.

Données clés

Auteur : [M. Emmanuel Blairy](#)

Circonscription : Pas-de-Calais (1^{re} circonscription) - Rassemblement National

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 1252

Rubrique : Maladies

Ministère interrogé : Santé et accès aux soins

Ministère attributaire : Travail et emploi

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : [22 octobre 2024](#), page 5611

Réponse publiée au JO le : [4 mars 2025](#), page 1431