



# MEMO

*Concilier  
maladie et travail*

**Que vous soyez malade, aidant, manager, collègue ou encore professionnel des ressources humaines, ce mémo vous propose des points de repères légaux et quelques conseils pour vous permettre de trouver votre manière de vivre au mieux la maladie au travail, à chaque étape de la maladie.**



## **Au sommaire :**

- **Nous sommes tous acteurs**
- **Etape 1 : on en parle et on s'organise**
- **Etape 2 : on garde le lien**
- **Etape 3 : on prépare le retour**
- **Etape 4 : le temps de la résilience**

# — Tous acteurs !

**Quel que soit son profil, quel que soit sa situation, nous sommes tous concernés et surtout tous acteurs d'une meilleure inclusion de la maladie au travail !**

Les services de prévention et de santé au travail et les services sociaux évidemment, les professionnels des RH dont notamment les services QVT - inclusion - diversité et les missions handicap... Et aussi les personnes malades, les aidants, les managers et les collègues !

Nous avons tous un rôle à jouer pour libérer la parole, lever les tabous, favoriser la gestion des différentes situations et enfin ré-concilier maladie et travail.



Aurélie travaille,  
Elle vient d'apprendre  
qu'elle est malade



Claudio s'est absenté un an  
et revient au travail  
après ses traitements



Karen est malade  
et en arrêt de travail  
pour un an



Laurence est manager,  
Séverine, une de ses  
collaboratrices est malade



Martin est DRH



Julie est la collègue de Minh  
qui est malade



# 1. ON EN PARLE ET ON S'ORGANISE

## INFOS LÉGALES POUR Y VOIR CLAIR

Le salarié n'a aucune obligation légale de parler de la maladie à son employeur, pas plus que de répondre aux éventuelles questions qu'on peut lui poser au travail sur sa vie personnelle. Le choix de parler ou non de sa maladie appartient à chacun. Tout est question de contexte et de ressenti.

Pour autant, poser clairement le sujet auprès des bonnes personnes (manager, RH) permet d'avoir accès à la bonne information au bon moment et de mobiliser les dispositifs auxquels le salarié a droit et qui lui seront utiles.

La maladie impacte également l'équipe que ce soit au plan émotionnel au plan organisationnel.

Poser le sujet, avec l'accord du collaborateur malade, permet à chacun de prendre la mesure de la situation et de réfléchir collectivement aux besoins individuels et collectifs, et de trouver des solutions.

## LES CONSEILS WECARE@WORK



### Définir un cadre

A l'annonce de sa maladie, le salarié doit s'assurer de garder la maîtrise de l'information et de poser ses règles : « ça ne me dérange pas d'en parler si vous avez des questions » ou « je préfère vous en parler de mon plein gré quand il y aura des choses importantes que je voudrais partager ».



### Engager le dialogue

Avec l'accord du salarié malade, la meilleure formule reste de poser le sujet de manière ouverte, de favoriser l'expression de chacun et de proposer des solutions. Tout incident ou accident de la vie peut-être une occasion d'apprentissage, à condition de s'impliquer et d'impliquer.



### Etre soi-même

Face au choc de l'annonce, il est parfois difficile de faire face à ses émotions, de trouver les mots. Le soutien et la bienveillance des collègues sont essentiels. La peur de mal faire et de ne pas trouver les mots est légitime, il n'y a pas de posture unique. Il faut juste faire preuve de bon sens et rester soi-même !



# 2. ON GARDE LE LIEN

## INFOS LÉGALES POUR Y VOIR CLAIR

Le salarié a l'obligation de faire parvenir à son employeur son arrêt de travail. C'est une étape qui nécessite beaucoup d'énergie et engendre aussi des changements majeurs à différents niveaux. Pendant l'arrêt maladie, tout ou partie de la rémunération est maintenu sous certaines conditions. Les acteurs en jeu sont : l'employeur, l'assurance maladie, la complémentaire santé et la prévoyance.

C'est une étape complexe, car elle s'inscrit parfois dans la durée. Ensemble, grâce à l'anticipation, au dialogue et avec un peu de bienveillance, vous augmentez les chances de faire de cette épreuve l'occasion de faire grandir votre équipe, au bénéfice de tous.

Maintenir un lien pendant l'arrêt maladie se révèle être un précieux atout à bien des égards, il permet à l'équipe de se sentir et d'être utile, de suivre le développement de l'entreprise et à la solidarité de s'exercer et à la confiance de se renforcer.

### **ZOOM sur le rendez-vous de liaison** (loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail)

Ce dispositif facultatif est un rendez-vous entre le collaborateur et son employeur, pour tout arrêt de travail de plus de 30 jours, afin d'aborder les différents dispositifs d'accompagnement. Un rendez-vous précieux pour garder le lien et instaurer le dialogue.

## LES CONSEILS WECARE@WORK



### **Eviter la double peine administrative**

Pour le salarié, il est important de garder une trace de tous ses RDV et d'archiver ses documents précieusement (arrêt de travail, prescription, compte rendu médical, bon de transport,...). Ils seront demandés à maintes reprises par l'entreprise, l'assurance maladie, l'assureur, l'organisme de prévoyance...



### **Garder le lien**

Pendant l'arrêt, conserver le lien est souvent apprécié. Le salarié absent a ainsi moins de risque de se sentir isolé(e) et d'affronter seul(e) son retour. Être tenu informé des dernières évolutions de l'entreprise, les succès, les départs, les changements d'organisations ou de logiciel, lui permettra de reprendre ses marques plus facilement.



### **Oser s'exprimer**

L'absence d'un collègue peut impliquer un report de charge trop lourd... Il faut en parler à son manager ! Des solutions simples existent pour pallier cette situation.

# 3. ON PREPARE LE RETOUR (1/2)

## INFOS LÉGALES POUR Y VOIR CLAIR

Les traitements sont terminés, le salarié malade est impatient de reprendre le travail mais également inquiet. Reprendre le travail après un arrêt long, cela se prépare. Médecin du travail, RH, manager, collègues, salarié.e malade, vous avez tous un rôle à jouer dans cette phase préparatoire et vous pouvez mobiliser des dispositifs pour préparer votre retour dans les meilleures.

Des dispositifs légaux existent pour vous aider.

### ZOOM sur la visite de pré-reprise

La visite de pré-reprise doit être faite le plus tôt possible dès lors que l'on veut ou peut reprendre le travail. Elle permet de préparer la reprise et a pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi. C'est le moment où le médecin du travail envisage avec le salarié les modalités de la reprise. Il se base d'une part sur l'état de santé du salarié et d'autre part sur ce qu'il connaît du poste de travail. C'est également le moment où se prépare la mise en place d'un aménagement d'horaires, une réduction du temps de travail, une modification des charges physiques, chimiques, biologiques, mentales ou du poste de travail. Sauf opposition du salarié, des recommandations sont émises par le médecin du travail à l'employeur afin de trouver ensemble les meilleures solutions.

**NB** : à ne pas confondre avec la visite de reprise, une obligation de tous les employeurs du secteur privé dans les 8 jours qui suivent la reprise, après tout arrêt de plus de 30 jours.

### ZOOM sur le temps partiel thérapeutique

La reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique est prescrite par le médecin traitant lorsqu'il estime que son patient ne peut pas reprendre son travail à charge pleine, mais qu'il juge que la reprise d'une activité peut contribuer à son rétablissement. Puis, le médecin conseil de l'Assurance Maladie autorise ou non la mise en place du dispositif. Le temps partiel thérapeutique permet une reprise en douceur, peut-être aménagée à la carte à raison de 1 à 4 jours/semaine mais en tenant compte de l'organisation de l'entreprise. Le rythme choisi est validé par le médecin du travail lors de la visite de reprise.

Ce dispositif est limité à 1 an. Le contrat de travail est inchangé et la rémunération est maintenue : l'employeur prend en charge la rémunération au prorata du temps de travail effectif et l'assurance maladie complète la rémunération sous la forme d'indemnités journalières.



# 3. ON PREPARE LE RETOUR (2/2)

## INFOS LÉGALES POUR Y VOIR CLAIR

### ZOOM sur la reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH)

La RQTH est reconnue à toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions : physique, sensorielle, mentale ou psychique. Le dispositif de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) s'adresse aux personnes en capacité de travailler mais ayant des difficultés de santé qui peuvent avoir des répercussions au travail. Entre autres, les séquelles des traitements, douleurs, fatigue chronique...

La demande de RQTH se fait auprès de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) du département par le dépôt d'un dossier (téléchargeable sur le site de votre MDPH départementale) à remplir avec l'aide du médecin traitant et/ou du médecin du travail. Ce dispositif permet au salarié et à l'entreprise d'accéder à des aides pour soutenir le maintien dans l'emploi : formation, bilan de compétence, aménagement de poste, achat de matériel.

## LES CONSEILS WECARE@WORK



### Elaborer un PRP (Plan de Retour Personnalisé)

Le salarié, le manager opérationnel, les ressources humaines et la médecine du travail, peuvent formaliser ensemble un PRP et faire un suivi régulier. Il permettra d'aborder le retour sereinement et pourra évoluer dans le temps si nécessaire.

### Déconstruire ses représentations du handicap !

En France, nous avons tendance à évoquer d'emblée les « moins », plutôt que de s'interroger sur les « plus » ? Quelles qualités et/ou compétences ont été révélées par cette expérience de vie ? Qu'a-t-elle révélé de l'entreprise ? Qu'a-t-elle apporté à l'équipe ? Et si vous faisiez de cette épreuve une opportunité de créer de la valeur collective ?



# 4. LE TEMPS DE LA RESILIENCE

Chez Wecare@work, nous avons la conviction que de la même manière que la maladie peut rendre une personne plus forte, elle peut rendre l'entreprise plus performante. La maladie au travail peut rendre l'entreprise résiliente.

De la même manière qu'une personne entourée, écoutée, accompagnée vivra mieux cette douloureuse expérience de vie, un.e salarié.e, une équipe soudée, bienveillante, tournée vers le dialogue a peut-être la possibilité d'améliorer sa manière de travailler, de gagner en agilité, en efficacité et pourquoi pas en capacité d'innovation ; c'est ce que nous observons depuis plusieurs années.

## LES EXEMPLES DE REUSSITE SE MULTIPLIENT

Alignement entre politiques sociales et sociétales, cohérence des politiques RSE, politiques diversité et handicap revisitées et dynamisées, mais aussi innovations, lancement de nouveaux produits et de programmes d'intrapreneuriat, les entreprises qui entrent dans une politique volontariste pour concilier cancer et travail semblent accélérer significativement leur potentiel de développement.

Nous avons accompagné plusieurs entreprises pionnières pour mieux concilier maladie et travail. Et nous observons cette accélération dans chacune d'entre elles.

### La recette du succès ?

1. Des dirigeants engagés au plus haut niveau
2. Une équipe projet dédiée
3. Des salariés concernés impliqués

### Comment faire dans votre entreprise ?

Vous avez deux portes d'entrée possibles :

1. L'expérience de vie d'une équipe confrontée
2. La volonté de s'engager pro-activement pour répondre à cet enjeu sociétal majeur et accroître la performance de son entreprise.





# — Des questions ?

**Alex** est là  
pour vous répondre !

**7j/7 et 24h/24 sur la plateforme en ligne**  
Si vous n'avez pas encore d'accès, parlons-en :  
[bonjour@wecreatwork.com](mailto:bonjour@wecreatwork.com)

**Du lundi au vendredi de 9h à 17h au :**

**0 800 400 310** Service & appel  
gratuits

