

-SEINCHRONE-

une démarche



EMPLOI &

CANCER DU SEIN MÉTASTATIQUE

INFORMATION SUR LE MAINTIEN ET LE RETOUR À L'EMPLOI



DOCUMENT
DESTINÉ
AUX PATIENTES

Pfizer Oncologie

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....3

Pourquoi cet outil ?.....3

Comment est conçu cet outil ?.....3

I. TRAVAIL ET CANCER DU SEIN MÉTASTATIQUE : QUELQUES REPÈRES SUR UN SUJET COMPLEXE.....4

1. Une situation de tensions contraires.....5

Le travail, facteur de stabilité pour la patiente.....5

La maladie, facteur de perturbation dans l'entreprise.....6

2. Un cadre réglementaire qui favorise la prévention de la désinsertion professionnelle.....6

3. Trois notions-clés récurrentes.....7

Confidentialité sur l'état de santé.....7

Maintien du salaire en cas d'absence ou d'arrêt de travail.....8

Garantie d'emploi en cas de maladie.....8

II. AVANT L'ARRÊT DE TRAVAIL : GESTION DES ABSENCES ET SOLUTIONS ALTERNATIVES POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI.....10

1. La gestion des absences.....11

Les absences pour suivi et examen.....11

Les absences pour raisons de santé.....13

2. Les dispositifs alternatifs à l'arrêt pour se maintenir en emploi.....	13
Le temps partiel thérapeutique.....	13
La pension d'invalidité.....	14
La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé.....	16

III. GÉRER L'ARRÊT ET PRÉPARER LE RETOUR AU TRAVAIL.....18

1. Cadre général.....	19
2. Focus sur les principales séquences.....	20
3. La préparation du retour au travail.....	24
Anticiper sur d'éventuels décalages lors du retour.....	24
Préparer la reprise en déclinant à l'avance les éventuelles contraintes ou risques afférant.....	25
Demander de l'aide à votre oncologue pour formaliser votre plan de retour.....	25

INTRODUCTION

Pourquoi cet outil ?

La vie professionnelle est la dimension la plus impactée dans le cadre de la conciliation des différentes activités de vie des femmes vivant avec un cancer du sein métastatique¹. C'est dans cette perspective et au regard d'attentes de plus en plus fortement exprimées de leur part qu'a été conçu ce support.

Il vise à faciliter le parcours professionnel des patientes, en apportant un éclairage juridique et pratique sur certaines étapes-clés pour lesquelles elles ne disposent pas toujours du temps ou des connaissances nécessaires. Ce document est destiné aux femmes qui sont salariées dans le secteur privé et qui dépendent de l'assurance maladie.

Comment est conçu cet outil ?

Le présent support est conçu comme un guide pratique articulé en 3 grands chapitres abordant une question clé de l'emploi et de la vie professionnelle.

- Le premier chapitre dresse le cadre général du travail et comment il est impacté par la maladie ;
- Le second chapitre se focalise plus spécifiquement sur les moyens de maintien en emploi ;
- Le troisième chapitre aborde plus spécifiquement la situation particulière de retour au travail après un arrêt.

Au sein de chaque chapitre, figurent :

- Des éléments et des points de repères juridiques et sociaux ;
- Des fiches ou supports pratico-pratiques.

Ce document a été élaboré avec le concours de l'association Juris Santé, sous l'autorité d'un comité de pilotage :

- Dr Marie BEGUINOT, oncologue au Médipôle Lyon-Villeurbanne,
- Dr Nathalie BONNIN, oncologue à l'hôpital Lyon Sud,
- Dr Olfa DERBEL, oncologue à l'hôpital privé Jean Mermoz à Lyon,
- Dr Fadila FARSI, oncologue au Centre Léon Bérard à Lyon et médecin coordonnateur du réseau ONCO AURA,
- Dr Pierre Etienne HEUDEL, oncologue au Centre Léon Bérard à Lyon,
- Dr Hélène LABROSSE, docteur en pharmacie et chef de projets au sein du Réseau ONCO AURA,
- Dr Yann MOLIN, oncologue à la Clinique de la Sauvegarde à Lyon,
- Dr Olivier TREDAN, oncologue au Centre Léon Bérard à Lyon

TRAVAIL ET CANCER
DU SEIN METASTATIQUE :
QUELQUES REPERES
SUR UN SUJET COMPLEXE



1. UNE SITUATION DE TENSIONS CONTRAIRES

La vie professionnelle est la dimension la plus impactée dans le cadre de la conciliation des différentes activités de vie (sécurité financière, vie personnelle, vie familiale...) des femmes vivant avec un cancer du sein métastatique¹.

De même, elle apparaît comme l'élément le plus difficilement compatible avec le parcours de soin.

Le travail, facteur de stabilité pour vous

Il existe une apparente contradiction entre le diagnostic d'un cancer du sein métastatique et le maintien dans votre activité professionnelle. En effet, le cancer est associé à un bouleversement de la vie, des soins et des traitements lourds. Il est également souvent la raison d'arrêts de travail plus ou moins longs, alors que parallèlement le travail est considéré comme un facteur de santé ou de rétablissement. Il est ainsi dorénavant communément admis que le « non-travail » est globalement mauvais pour la santé : lorsque cela est possible, mieux vaut donc que vous puissiez continuer à travailler².

La maladie facteur de perturbation dans l'entreprise

Les enjeux au sein de l'entreprise sont également à prendre en compte car l'annonce de votre cancer peut engendrer un effet de sidération et la nécessité d'une mise en mots :

- Vos absences nécessitent des adaptations au niveau de l'entreprise et impliquent une capacité et une volonté de celle-ci à gérer des changements. Le maintien du contact pendant les absences permet de mieux les gérer mais surtout de mieux anticiper le retour au travail.
- La reprise du travail après chaque absence peut nécessiter une préparation au retour par un aménagement du poste ou des horaires, mais également une préparation éventuelle du collectif de travail dont les collègues.
- Un suivi dans la durée de l'activité professionnelle avec un cancer du sein métastatique est souhaitable afin de s'assurer que les facteurs positifs du travail restent dominants. Vous avez besoin d'être soutenue dans votre activité professionnelle tout au long de votre parcours.

2. UN CADRE RÉGLEMENTAIRE QUI FAVORISE LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La prévention de la désinsertion professionnelle fait partie des missions dévolues à l'Assurance Maladie. À ce titre, le versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale (IJSS) ne fait pas obstacle à ce que vous demandiez, avec l'accord de votre médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue autorisées ou à des actions

d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la CPAM participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de votre arrêt de travail. La caisse vous fait part de son accord et, le cas échéant, à votre employeur ; ce dernier en informe le médecin du travail.

Le contrat de travail demeure suspendu pendant les périodes au cours desquelles vous suivez les actions mentionnées ci-dessus et vous continuez de percevoir les IJSS et, le cas échéant, les indemnités complémentaires à la charge de l'employeur (article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale)³.

3. TROIS NOTIONS-CLÉS RÉCURRENTES

Confidentialité sur l'état de santé

Vous n'êtes absolument pas tenue de communiquer des informations concernant votre état de santé à votre employeur. Néanmoins, cette communication peut faciliter sa compréhension et l'organisation de l'entreprise. Dans certaines situations, vous pouvez craindre une mise à l'écart. Il s'agit donc d'un choix qui dépend de vos relations avec votre employeur. Il doit être réfléchi sans aucune précipitation⁴.

Parallèlement, l'employeur ne peut pas exiger des informations sur votre état de santé. Un médecin du travail ne doit pas communiquer à l'employeur les informations qu'il recueille au cours d'une visite médicale. Votre dossier médical est également couvert par le secret médical et ne doit pas être communiqué à l'employeur⁵.

Maintien du salaire en cas d'absence ou d'arrêt de travail

Lorsque votre état de santé ne vous permet pas de travailler, vous devez prévenir votre employeur le plus rapidement possible, par tous moyens : soit par oral (téléphone), soit par écrit (mail, SMS...). Vous devez justifier votre absence en adressant à votre employeur et à votre organisme de Sécurité Sociale (si l'arrêt de travail n'a pas été télétransmis) le certificat médical établi par votre médecin traitant ou spécialiste précisant les dates et motifs de l'arrêt de travail dans les 48 heures suivant le début de votre arrêt⁶. Pendant l'arrêt, vous percevez (sous conditions) des indemnités journalières (IJ) de votre organisme de Sécurité Sociale (CPAM ou MSA), qui couvrent partiellement la perte de salaire. L'employeur verse des indemnités complémentaires si vous remplissez certaines conditions dont un minimum d'ancienneté sauf disposition contraire dans la convention collective. Une assurance prévoyance peut compléter ces montants⁷.

Garantie d'emploi en cas de maladie

Le code du travail prévoit qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé⁸. Si votre employeur invoque votre maladie pour vous licencier, cela est discriminatoire et le licenciement sera jugé nul⁹. Dans une telle situation, vous pouvez demander votre réintégration. Vous avez droit également au paiement d'une somme, en réparation du préjudice subi, pouvant évaluer au maximum la somme des salaires dont vous avez été privé avant votre réintégration¹⁰. Néanmoins, votre employeur peut vous licencier dans certains cas : licenciement pour faute, licenciement économique, licenciement pour désorganisation, licenciement pour inaptitude¹¹.

Fiches ressources disponibles

Fiche 2 : CSM : de quoi parle-t-on ?

Fiche 3 : Trois questions-clés sur l'impact du CSM sur ma vie professionnelle

Fiche 4 : Jusqu'où aller avec mon employeur ?

Fiche 5 : Mon travail & Moi ? : Auto - questionnaire pour en parler avec mon oncologue

Fiche 9 : Cartographie des acteurs impliqués dans le cadre professionnel

AVANT L'ARRÊT DE TRAVAIL :
GESTION DES ABSENCES ET
SOLUTIONS ALTERNATIVES
POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI



1. LA GESTION DES ABSENCES

Les impacts de la maladie et de sa prise en charge peuvent amener à des zones de frictions plus ou moins importantes entre l'organisation du collectif de travail et vos possibilités. Dans cette optique, plusieurs types d'ajustements sont à envisager.

Les absences pour suivi et examen

En règle générale, un salarié n'a pas le droit de s'absenter de son lieu de travail pour se rendre à un rendez-vous médical sans autorisation de son employeur, sauf urgence ou situations particulières. Cette règle ne s'applique pas aux salariés qui souffrent de l'une des maladies graves ou chroniques reconnues comme « affections longue durée (ALD) ».

Le Code de la Sécurité sociale liste des droits particuliers aux maladies dites « affections de longue durée exonérantes (ALD 30) », par exemple le remboursement des soins à 100 % sans recours à une assurance complémentaire de santé. Les salariés atteints d'une de ces ALD 30 bénéficient d'office d'autorisations d'absence (tant que celles-ci sont nécessaires)¹².

Tout salarié atteint d'une maladie grave (au sens du 3° et du 4° de l'article L. 160-14 du Code de la sécurité sociale) bénéficie **d'autorisations**

d'absence pour suivre les traitements **médicaux** rendus nécessaires par son **état de santé**¹³ (par exemple : kinésithérapie, soins infirmiers).

Ces absences pour rendez-vous médical sont autorisées d'office pour les patients atteints d'une pathologie listée dans les ALD30 :

- Le Code du travail ne prévoit pas de procédure particulière pour poser la demande d'autorisation pour ce type d'absence. Néanmoins, la patiente devra vérifier si, dans le cadre de son emploi, un accord d'entreprise ou une convention collective prévoit une procédure particulière. Le cas échéant, elle devra respecter cette procédure¹².

↳ **N'hésitez pas à vous renseigner auprès des représentants du personnel ou de votre employeur.**

- L'entreprise peut vous demander de justifier votre demande d'autorisation d'absence par un certificat médical qui précise que vous êtes atteinte d'une ALD30 y ouvrant droit (sans qu'il soit nécessaire que la nature de la maladie soit précisée)¹⁴.

↳ **N'hésitez pas à demander un certificat médical à votre médecin généraliste (ce qui évite ainsi la traçabilité « oncologique » du diagnostic).**

- Certaines patientes vivant avec un cancer du sein métastatique préfèrent utiliser leurs jours de congé ou de RTT pour gérer leurs obligations médicales, le plus souvent pour ne pas avoir à révéler leur maladie à leur employeur. Cette pratique est à décourager. En effet, les vacances ou les récupérations sont des périodes de repos qui favorisent la performance et le dynamisme du salarié. Les utiliser pour faire des examens ou des passages à l'hôpital, souvent fatigants, représente un risque pour votre santé (par manque de repos) mais aussi un risque de perte de performance professionnelle pouvant, à terme, générer des conflits. Cette pratique n'est jamais une bonne solution et il vaut donc mieux l'éviter¹².

↳ **Demandez dans la mesure du possible à votre oncologue de regrouper les différents RDV, de façon à limiter les temps de latence entre deux examens.**

Les absences pour raisons de santé

Dans certains cas, le suivi médical d'une patiente vivant avec un cancer du sein métastatique peut entraîner des absences fréquentes et parfois imprévues qui désorganisent le travail de son service.

Dans ce cas, il est préférable de consulter le médecin du travail et selon la situation d'avoir éventuellement recours à une adaptation du temps de travail, par exemple par un temps partiel thérapeutique pendant quelques mois ou par une diminution pérenne du temps de travail en demandant un placement en invalidité. Cela permettra à l'employeur d'organiser le travail de l'équipe sur la durée, en connaissant par avance la disponibilité de la salariée concernée¹² et cela limitera le risque de licenciement¹¹.

La trajectoire professionnelle est particulièrement complexe et nécessite de connaître les différents dispositifs qui peuvent vous permettre de poursuivre votre activité professionnelle tout en préservant votre santé, tant que vous le souhaitez ou que cela vous est possible au regard de votre état de santé.

2. LES DISPOSITIFS ALTERNATIFS À L'ARRÊT POUR SE MAINTENIR EN EMPLOI

Temps partiel thérapeutique

Pour le salarié, le temps partiel thérapeutique peut être mis en œuvre dès l'apparition du problème de santé ; il n'est pas nécessairement précédé d'un arrêt de travail à temps complet¹⁵.

La durée et les horaires du **travail à temps partiel thérapeutique** ne sont pas arrêtés par la loi. Ils sont donc à définir avec l'employeur, dans le respect des prescriptions du médecin du travail¹⁶.

Pendant ce temps partiel, vous percevez votre salaire au prorata de votre temps de travail effectif et éventuellement des indemnités journalières. Cette solution n'est pour autant pas automatique et reste subordonnée à la prescription de votre médecin traitant et l'approbation de votre employeur¹⁵.

L'indemnité journalière continue à être versée en cas de travail à temps partiel pour motif thérapeutique dans les cas suivants :

- Le maintien ou la reprise du travail et le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;
- L'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé¹⁷.

La pension d'invalidité

A l'issue de votre temps partiel thérapeutique ou de vos droits aux indemnités journalières, vous pouvez être reconnue invalide si votre capacité de travail et de gain est réduite d'au moins 2/3 (66%) à la suite de votre cancer (maladie d'origine non professionnelle). Dans cette situation, vous pouvez obtenir le versement d'une pension d'invalidité pour compenser partiellement votre perte de salaire. La pension d'invalidité est attribuée **à titre provisoire**. Elle peut être modifiée, suspendue ou supprimée selon l'évolution de votre situation¹⁸.

Des conditions administratives s'appliquent pour bénéficier d'une pension d'invalidité :

- Vous devez être affiliée à la Sécurité sociale depuis au moins 12 mois au 1er jour du mois pendant lequel survient l'arrêt de travail (engendrant votre invalidité) ou de la constatation de votre invalidité.

En plus de la durée d'affiliation, vous devez remplir au moins une des conditions suivantes :

1. Avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois précédant l'interruption de travail ou la constatation de l'état d'invalidité ;
2. Avoir cotisé sur la base d'une rémunération au moins égale à 2 030 fois le Smic horaire au cours des 12 mois civils précédant l'interruption de travail¹⁸.

Le montant de la pension d'invalidité est calculé **sur la base d'un salaire annuel moyen**.

Il est obtenu à partir des 10 meilleures années de salaire (salaires soumis à cotisations dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit **3 666 €** par mois en 2023) en prenant en compte la catégorie d'invalidité¹⁸ :

- 1^{ère} catégorie (invalides capables d'exercer une activité rémunérée) : 30% du salaire annuel moyen ;
- 2^{ème} catégorie (invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) : 50% du salaire annuel moyen ;
- 3^{ème} catégorie (invalides, étant absolument incapables d'exercer une profession, et, **en plus**, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie) : 50% du salaire annuel moyen majoré de 40% par la majoration tierce personne.

Le montant de la pension peut être augmenté ou diminué si votre état de santé évolue ou si vous augmentez votre temps de travail ou reprenez une activité professionnelle¹⁸.

A noter : l'invalidité 2ème catégorie ne signifie pas pour autant une interdiction à travailler. A contrario de sa définition et parce que c'est la médecine du travail qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude au travail, un travailleur en invalidité catégorie 2 peut reprendre le travail dans son entreprise, mais à temps réduit. Souvent les personnes concernées, travailleurs invalides ou chefs d'entreprises, confondent la notion d'invalidité catégorie 2 et celle de l'inaptitude au travail. C'est le médecin conseil de la CPAM qui se prononce sur l'invalidité tandis que c'est le médecin du travail qui intervient sur l'inaptitude au travail¹⁹.

La reconnaissance de qualité de travailleur handicapé

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 peut demander une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). La demande de RQTH doit être déposée auprès de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH). Il s'agit de faire reconnaître officiellement par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) votre aptitude au travail, suivant vos capacités liées au handicap²⁰.

Être reconnu travailleur handicapé permet notamment de bénéficier des mesures suivantes :

- l'orientation, par la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) vers un établissement ou service d'aide par le travail, vers le marché du travail ou vers un centre de rééducation professionnelle
- l'obligation d'emploi
- l'accès à la fonction publique par concours, aménagé ou non, ou par recrutement contractuel spécifique
- les aides de l'Agefiph

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) donne également une priorité d'accès à diverses mesures d'aides à l'emploi et à la formation, ainsi qu'à des aménagements des dispositifs existants (contrat d'apprentissage, contrat unique d'insertion, etc.)²⁰.

Fiche ressource disponible

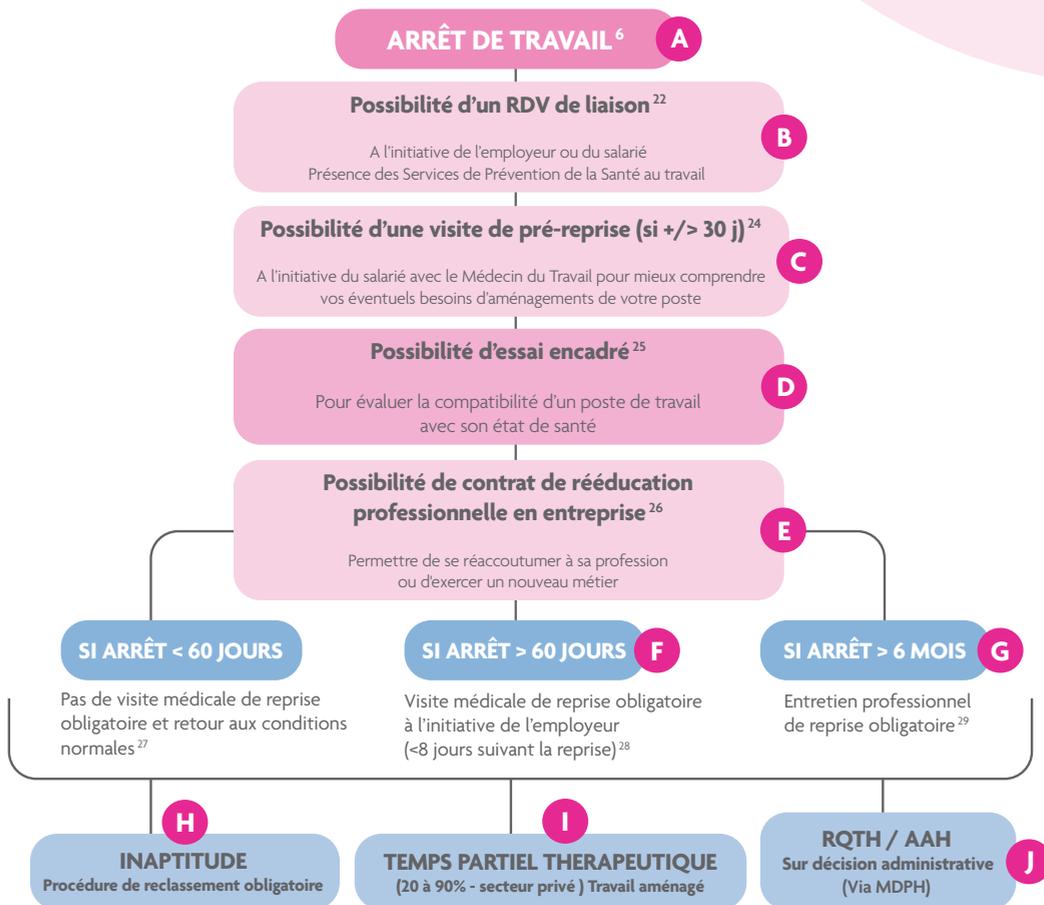
Fiche 6 : Clarifier sa situation et faciliter ses arbitrages

GÉRER L'ARRÊT ET PRÉPARER LE RETOUR AU TRAVAIL



1. CADRE GÉNÉRAL

Le processus d'arrêt jusqu'à la reprise de travail peut être résumé de la façon suivante :



2. FOCUS SUR LES PRINCIPALES SÉQUENCES

A. Arrêt de travail

Vous devez avertir votre employeur de votre absence et la justifier par un certificat médical. Vous avez 48 h pour transmettre l'avis d'arrêt maladie à votre caisse primaire d'assurance maladie et à votre employeur. Il en est de même en cas de prolongation de cette absence. Si vous ne respectez pas ces obligations, vous prenez le risque d'une sanction qui, selon les circonstances, peut aller jusqu'au licenciement⁶.

Les indemnités journalières (IJ) sont versées par l'Assurance Maladie pour compenser partiellement votre salaire pendant l'arrêt de travail. Le délai de carence de 3 jours est appliqué uniquement pour votre 1er arrêt de travail lorsque l'arrêt est dû à une affection de longue durée (ALD). L'indemnité journalière que vous recevez pendant votre arrêt de travail est égale à **50 % de votre salaire journalier de base**. Celui-ci est calculé sur la moyenne des salaires bruts des 3 derniers mois précédant votre arrêt de travail (12 mois en cas d'activité saisonnière). Cependant, **votre salaire est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel** (soit 3 180,46 € bruts en 2024). Si votre salaire est supérieur au plafond de la sécurité sociale, votre indemnité journalière ne pourra pas excéder 52,28 € bruts en 2024²¹.

Des conditions administratives s'appliquent pour bénéficier d'indemnités journalières :

Si votre arrêt de travail est inférieur à 6 mois²¹

- Vous devez avoir travaillé au moins 150 heures sur la période des 3 mois ou 90 jours qui précèdent votre arrêt de travail. Par exemple, pour un arrêt de travail débutant le 1er janvier 2024, votre droit aux IJ est ouvert si vous avez travaillé au moins 150 heures entre le 1er octobre 2023 et le 31 décembre 2023.

- **Ou** vous devez avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du Smic horaire au cours des 6 mois précédant l'arrêt de travail. Par exemple, pour un arrêt de travail débutant le 1er janvier 2024, votre droit aux IJ est ouvert si, entre le 1er juillet 2023 et le 31 décembre 2023, votre rémunération a été au moins égale à 11 824,75 € (1 015 x 11,65 €).

Si la durée de votre arrêt de travail est supérieure à 6 mois²¹

- Vous devez, à la date de votre arrêt de travail, être affilié à l'Assurance Maladie depuis 12 mois.
- Avoir travaillé au moins 600 heures au cours des 12 mois ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail **ou** avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du Smic horaire au cours des 12 mois précédant l'arrêt de travail²¹.

B. Rendez-vous de liaison

Le rendez-vous de liaison a pour objectif de maintenir un lien, pendant votre arrêt de travail, entre vous et votre employeur et de vous informer des actions de prévention de la désinsertion professionnelle dont vous pouvez bénéficier. Celles-ci incluent l'essai encadré, la Convention de rééducation professionnelle en entreprise, l'examen médical de pré reprise et les mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou les mesures d'aménagement du temps de travail possibles^{22, 23}.

C. Visite de pré-reprise

En cas d'absence au travail justifiée par une incapacité résultant de maladie d'une durée supérieure à 30 jours et en vue de favoriser votre maintien dans l'emploi, vous pouvez bénéficier d'une visite médicale de pré reprise auprès du médecin du travail²⁴.

D. Essai encadré

L'essai encadré vous permet d'évaluer, pendant votre arrêt de travail, au sein de votre entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec votre état

de santé. Ce dispositif est aussi accessible pour les apprentis et les stagiaires de la formation professionnelle ²⁵.

E. La convention de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE)

La convention de rééducation professionnelle en entreprise, mise en place à l'issue de l'arrêt de travail, est un outil de formation pour faciliter le retour à l'emploi des salariés dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise. Le CRPE est accessible aux travailleurs (handicapés ou non) déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude lors de la visite de pré reprise ²⁶.

F. Visite de reprise

Cette visite doit avoir lieu à l'initiative de votre employeur au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail. Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend votre entreprise.

La visite de reprise du travail a pour objet les points suivants :

- Vérifier que vous êtes apte à reprendre le travail ;
- Vérifier si votre poste de travail (ou, si c'est le cas, le poste de reclassement auquel vous êtes affectée) est compatible avec votre état de santé ;
- Examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par votre employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail ;
- Étudier l'aménagement, l'adaptation de votre poste ou votre reclassement ;
- Émettre, si nécessaire, un avis d'inaptitude ;

La visite de reprise du travail se déroule pendant les heures de travail ²⁸.

G. L'entretien professionnel de reprise

L'entretien professionnel de reprise a pour objectif d'échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi. Il est systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une longue période d'absence. Cet entretien obligatoire n'a rien de disciplinaire, et vous n'avez pas à vous faire assister par un salarié de l'entreprise ou un représentant du personnel. Cet échange doit **permettre de vérifier que les acquis sont toujours présents** et que **vous êtes toujours en capacité d'occuper votre poste** après une longue absence ²⁹.

H. Procédure de reclassement

Si vous êtes déclarée inapte par le médecin du travail, votre employeur a l'obligation de rechercher une solution de reclassement professionnel afin d'éviter le licenciement. Le reclassement peut être proposé dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, uniquement en France. Votre employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude si vous refusez l'emploi proposé ou si le médecin du travail déclare que tout type de maintien dans l'entreprise nuit à votre santé ³⁰. En cas de refus, vous ne perdez aucun droit : vous conservez vos droits aux indemnités de licenciement et à l'aide au retour à l'emploi (ARE) si vous vous inscrivez comme demandeur d'emploi ³¹.

I. Temps partiel thérapeutique

Le médecin-conseil de la CPAM doit donner un avis favorable à la reprise du travail en temps partiel thérapeutique. Le travail à temps partiel thérapeutique est prescrit par le médecin traitant ou le médecin spécialiste avant la reprise ³².

J. RQTH

La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) est une décision administrative qui accorde aux personnes en situation de handicap une qualité leur permettant de bénéficier d'aides spécifiques. Elle permet d'avoir accès à un ensemble de mesures mises en place pour favoriser le maintien dans l'emploi et l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap ²⁰.

3. LA PRÉPARATION DU RETOUR AU TRAVAIL

Le retour au travail, surtout après une longue absence constitue un temps fort pour vous comme pour le collectif qui va l'accueillir. Il vise en effet à resynchroniser 2 rythmes de vie qui ont appris à fonctionner l'un sans l'autre.

Anticiper sur d'éventuels décalages lors du retour

L'expérience montre que plus le lien est maintenu avec l'entreprise et plus le retour est « facilité », chaque partie gardant en tête le parcours de l'autre.

À ce titre, on a tout intérêt à garder – dans la mesure du possible – des contacts réguliers avec son manager (mails, téléphone...), de façon à comprendre les éventuels changements (d'organisation, d'actionnariat...) que l'on retrouvera lors du retour : cela est évidemment laissé à sa libre appréciation puisque la loi ne l'autorise pas formellement.

De même, vous pourrez mobiliser certaines ressources préalables au retour :

- Le rendez-vous de liaison entre vous et l'employeur qui peut être organisé à votre initiative ³³ ;
- La visite de pré-reprise ³³.

Préparer la reprise en déminant à l'avance les éventuelles contraintes ou risques afférant

Pour cela :

- Évaluer votre degré de motivation (les valeurs) : qu'est-ce qui est important dans cette reprise, qu'est-ce que vous n'entendez pas rater, qu'est-ce qui est désormais indifférent, quelle place occupe le travail désormais...
- Clarifier les conditions de votre reprise (les croyances) : qu'est-ce que vous craignez particulièrement ? Qu'est-ce qui vous enthousiasme ? Comment envisagez-vous concrètement la reprise de votre activité ?

Demander de l'aide à votre oncologue pour formaliser votre plan de retour

- En identifiant clairement les contraintes de la maladie (ce qui est possible/ ce qui est aléatoire / ce qui est impossible) que vous pourrez évoquer avec le Médecin du Travail (et votre employeur).

Fiches ressources disponibles

Fiche 7 : Cadre général du retour au travail

Fiche 8 : Préparer son retour au travail

SOURCES



- 1 Données internes en date de septembre 2020 : enquête réalisée par le Collectif 1310 avec le soutien institutionnel de Pfizer, sur la charge mentale des patientes vivant avec un CSM – menée auprès de 261 patientes concernées.
- 2 Médecine Sciences. Relations causales entre santé et travail - Le regard des économistes – 19/10/2016. Disponible sur le site de Médecine Sciences. Accédé le 29 novembre 2023
- 3 Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Les absences liées à la maladie ou à l'accident non professionnel – 04/05/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- 4 Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Quand et pourquoi parler de son problème de santé à son employeur ? – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'Emploi et de l'Insertion. Accédé le 22 février 2024
- 5 Service Public. Secret médical : de quoi s'agit-il ? – 21/07/2022. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023
- 6 Service Public. Arrêt maladie : démarches à effectuer pour le salarié – 07/07/2022. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023
- 7 Service Public. Arrêt maladie : indemnités journalières versées au salarié – 01/05/2023. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023
- 8 Légifrance. Article L. 1132-1 du Code du travail – 01/09/2022. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 29 novembre 2023
- 9 Code du travail numérique. En cas de maladie, le salarié a-t-il droit à une garantie d'emploi ? Disponible sur le site du Code du travail numérique. Accédé le 29 novembre 2023
- 10 Service Public. Licenciement pour motif personnel nul, sans cause réelle et sérieuse ou irrégulier – 02/08/2023. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023
- 11 Service Public. Licenciement d'un salarié en arrêt maladie dans le secteur privé – 06/09/2022. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023

- **12** Santé.fr. Se rendre à un rendez-vous médical lorsqu'on travaille – 07/12/2022. Disponible sur le site de Santé.fr. Accédé le 29 novembre 2023
- **13** Légifrance. Article. L. 1226-5 du Code du travail – 01/01/2016. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 29 novembre 2023
- **14** Liaisons sociales. Un salarié peut-il s'absenter pour raison de santé ? – 09/07/2020. Disponible sur le site de Liaisons sociales. Accédé le 29 novembre 2023
- **15** Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Reprise de travail à temps partiel pour motif thérapeutique ou reprise d'un travail aménagé – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- **16** Assurance Maladie. Quelles formalités en cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique ? – 10/05/2023. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 29 novembre 2023
- **17** Légifrance. Article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale – 28/12/2019. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 29 novembre 2023
- **18** Service Public. Pension d'invalidité de la Sécurité sociale – 11/10/2023. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023
- **19** Aide Sociale. Invalidité catégorie 2 : quels sont les avantages ? Quelles conséquences sur le montant de votre pension ? – 02/01/2023. Disponible sur le site de Aide-sociale.fr. Accédé le 29 novembre 2023
- **20** Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Emploi et handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) – 07/11/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- **21** Assurance Maladie. Arrêt de travail pour maladie : les indemnités journalières du salarié – 16/01/2024. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 28 février 2024
- **22** Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Qu'est ce que le rendez-vous de liaison ? – 28/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023

- **23** Légifrance. Article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale – 31/03/2022. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 29 novembre 2023
- **24** Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. La visite de pré-reprise et la visite de reprise – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- **25** Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. L'essai encadré – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- **26** Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. La convention de rééducation professionnelle en entreprise – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- **27** Service Public. Arrêt maladie : reprise du travail du salarié - Arrêt de moins de 60 jours – 01/05/2023. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 3 avril 2024
- **28** Service Public. Arrêt maladie : reprise du travail du salarié - Arrêt de plus de 60 jours – 01/05/2023. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023
- **29** Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Entretien professionnel – 30/09/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- **30** Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Qu'est-ce qu'un reclassement et à quel moment suis-je concerné ? – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- **31** Service Public. Le salarié touche-t-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique – 18/02/2022. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023
- **32** Droit Travail France. Temps partiel thérapeutique ou mi-temps thérapeutique. Disponible sur le site de Droit-Travail-France.fr. Accédé le 28 février 2024.
- **33** Assurance Maladie. Reprendre le travail après un arrêt maladie – 04/08/2023. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 28 février 2024

-SEINCHRONE-

une démarche 

**Pour en savoir plus,
rendez-vous sur PactOnco :**

