

## Pour plus d'informations :

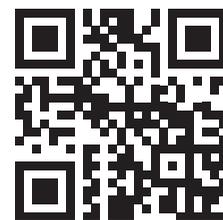
Pour en savoir plus sur les associations proche de chez vous :

### La vie autour



Rendez-vous sur  
<https://www.lavieautour.fr/>  
en flashant ce QR code

Retrouvez plus d'informations sous forme  
d'articles et de brochures sur <http://pactonco.fr>  
en flashant le QR code ci-contre :



PP-UNP-FRA-4158- Pfizer - Société par actions simplifiée au capital de 47 570 €.  
Siège social 23-25 avenue du Docteur Lannelongue - 75014 Paris - 433 623 550 RCS Paris -  
N° SIREN 433 623 550 - N° SIRET 433 623 550 00020 - N° TVA intra-communautaire FR 73 433 623 550 -  
Locataire-gérant de Pfizer Holding France. Tous droits réservés.



# CANCER & TRAVAIL

## INFORMATION SUR LE MAINTIEN ET LE RETOUR À L'EMPLOI



# CANCER & TRAVAIL

INFORMATION SUR LE MAINTIEN  
ET LE RETOUR À L'EMPLOI

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>3</b>
<b>Pourquoi cet outil ?.....</b>	<b>3</b>
<b>Comment est conçu cet outil ?.....</b>	<b>3</b>
<b>I. TRAVAIL ET CANCER AVANCÉ OU MÉTASTATIQUE : QUELQUES REPÈRES SUR UN SUJET COMPLEXE.....</b>	<b>4</b>
<b>1. Une situation de tensions contraires.....</b>	<b>5</b>
Le travail, facteur de stabilité pour le patient.....	5
La maladie, facteur de perturbation dans l'entreprise.....	6
<b>2. Un cadre réglementaire qui favorise la prévention de la désinsertion professionnelle.....</b>	<b>6</b>
<b>3. Trois notions-clés récurrentes.....</b>	<b>7</b>
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
<b>II. AVANT L'ARRÊT DE TRAVAIL : GESTION DES ABSENCES ET SOLUTIONS ALTERNATIVES POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI.....</b>	<b>10</b>
<b>1. La gestion des absences.....</b>	<b>11</b>
Les absences pour suivi et examen.....	11
Les absences pour raisons de santé.....	13

<b>2. Les dispositifs alternatifs à l'arrêt pour se maintenir en emploi.....</b>	<b>13</b>
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**

<b>1. Cadre général.....</b>	<b>19</b>
<b>2. Focus sur les principales séquences.....</b>	<b>20</b>
<b>3. La préparation du retour au travail.....</b>	<b>24</b>
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 personnes vivant avec un cancer avancé ou métastatique<sup>1</sup>.

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 patients, 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 personnes 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 :

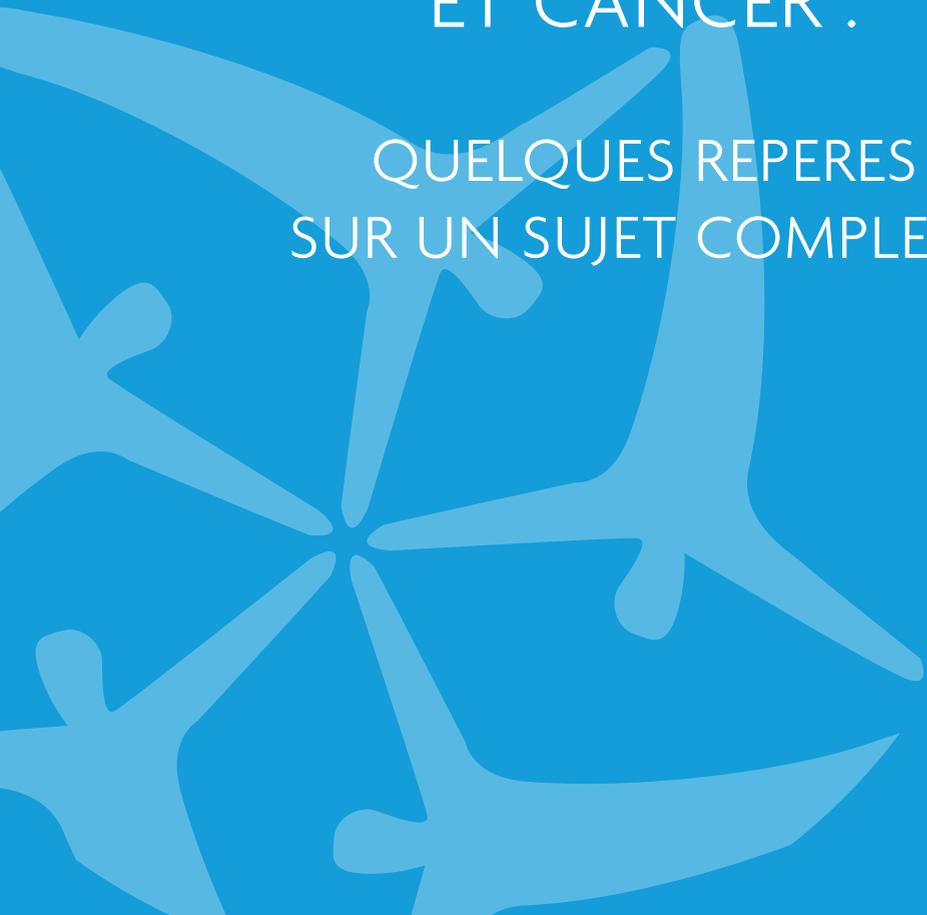
- Des éléments et des points de repères juridiques et sociaux ;
- Des fiches ou supports pratico-pratiques.

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 :

QUELQUES REPERES  
SUR UN SUJET COMPLEXE



**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 personnes vivant avec un cancer avancé ou métastatique<sup>1</sup>.**

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

# 1. UNE SITUATION DE TENSIONS CONTRAIRES

## **Le travail, facteur de stabilité pour vous**

Il existe une apparente contradiction entre le diagnostic d'un cancer avancé ou 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 travailler<sup>2</sup>.

## 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 avancé ou métastatique est souhaitable afin de s'assurer que les facteurs positifs du travail restent dominants. Vous avez besoin d'être soutenu 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)<sup>3</sup>.

## 3. TROIS NOTIONS-CLÉS RÉCURRENTES

### **Confidentialité sur l'état de santé**

Vous n'êtes absolument pas tenu 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 précipitation<sup>4</sup>.

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'employeur<sup>5</sup>.

## 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 arrêt<sup>6</sup>. 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 montants<sup>7</sup>.

## 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 santé<sup>8</sup>. Si votre employeur invoque votre maladie pour vous licencier, cela est discriminatoire et le licenciement sera jugé nul<sup>9</sup>. 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 réintégration<sup>10</sup>. Néanmoins, votre employeur peut vous licencier dans certains cas : licenciement pour faute, licenciement économique, licenciement pour désorganisation, licenciement pour inaptitude<sup>11</sup>.

## **Fiches ressources disponibles**

Fiche 1 : Trois questions-clés sur l'impact du cancer sur ma vie professionnelle

Fiche 2 : Jusqu'où aller avec mon employeur ?

Fiche 3 : Mon travail & Moi ? : Auto - questionnaire pour en parler avec mon oncologue

Fiche 7 : Acteurs et écosystème impliqués dans le maintien et la reprise du travail

A stylized graphic in a lighter shade of blue, showing several hands reaching out from the bottom and sides to hold a central globe. The hands are simplified, with fingers pointing towards the center. The globe is represented by a central point with several lines radiating outwards, suggesting latitude and longitude.

# 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)<sup>12</sup>.

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**<sup>13</sup> (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, le patient devra vérifier si, dans le cadre de son emploi, un accord d'entreprise ou une convention collective prévoit une procédure particulière. Le cas échéant, il devra respecter cette procédure<sup>12</sup>.

↳ **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 atteint d'une ALD30 y ouvrant droit (sans qu'il soit nécessaire que la nature de la maladie soit précisée)<sup>14</sup>.

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

- Certains patients vivant avec un cancer avancé ou 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'éviter<sup>12</sup>.

↳ **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'un patient vivant avec un cancer avancé ou 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 concernée<sup>12</sup> et cela limitera le risque de licenciement<sup>11</sup>.

**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 complet<sup>15</sup>.

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 travail<sup>16</sup>.

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 employeur<sup>15</sup>.

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 santé<sup>17</sup>.

## 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 situation<sup>18</sup>.

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 travail<sup>18</sup>.

**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 **3 925 euros** par mois en 2025) en prenant en compte la catégorie d'invalidité<sup>18 bis</sup> :

- 1<sup>ère</sup> catégorie (invalides capables d'exercer une activité rémunérée) : 30% du salaire annuel moyen ;
- 2<sup>ème</sup> catégorie (invalides absolument incapables d'exercer une profession quelconque) : 50% du salaire annuel moyen ;
- 3<sup>ème</sup> 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 professionnelle<sup>18</sup>.

**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'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 travail<sup>19</sup>.

## 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 handicap<sup>20</sup>.

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.)<sup>20</sup>.

## **Fiche ressource disponible**

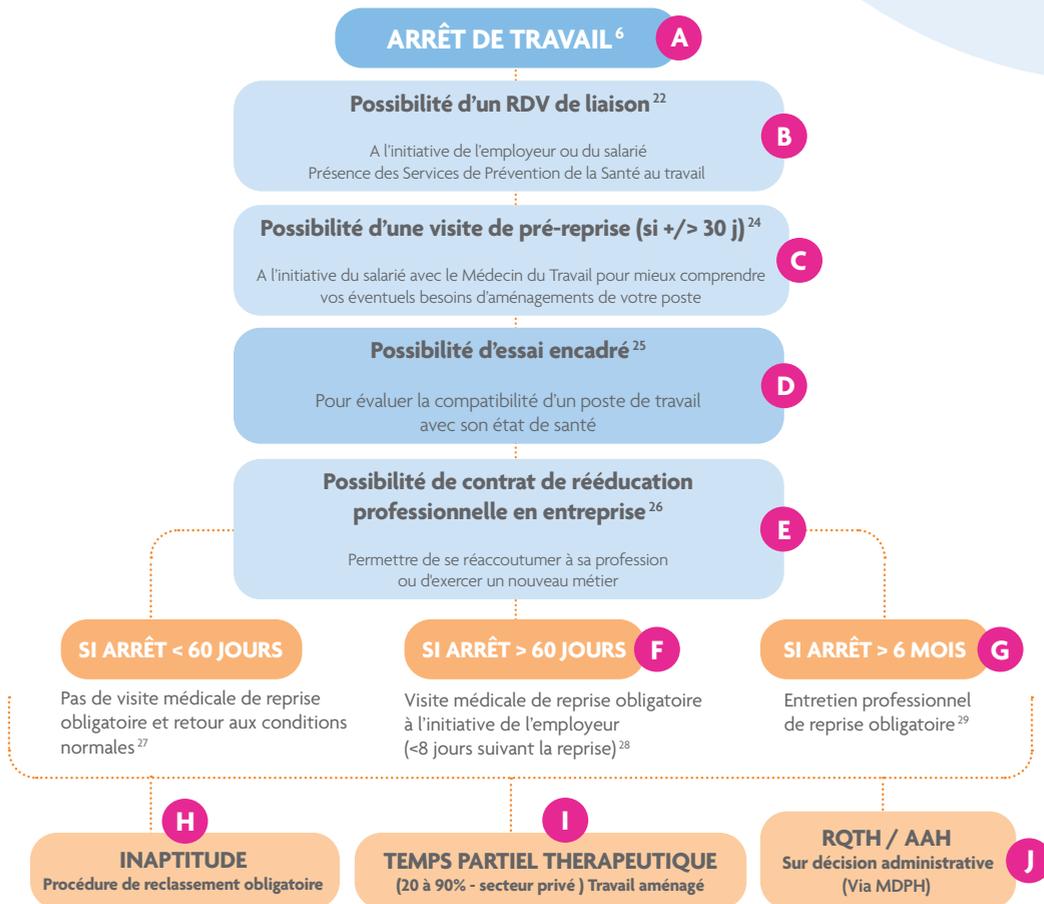
Fiche 4 : Clarifier sa situation et faciliter ses arbitrages

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 licenciement<sup>6</sup>.

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 2024<sup>21</sup>.

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

#### Si votre arrêt de travail est inférieur à 6 mois<sup>21</sup>

- 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 mois<sup>21</sup>

- 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 travail<sup>21</sup>.

## 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<sup>22, 23</sup>.

## 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 travail<sup>24</sup>.

## 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 <sup>25</sup>.

## 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<sup>26</sup>.

## 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 <sup>28</sup>.

## 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 <sup>29</sup>.

## H. Procédure de reclassement

Si vous êtes déclaré 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 <sup>30</sup>. 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 <sup>31</sup>.

## 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 <sup>32</sup>.

## 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 <sup>20</sup>.

# 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 <sup>33</sup> ;
- La visite de pré-reprise <sup>33</sup>.

## **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 5 : Cadre général du retour au travail

Fiche 6 : 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. Les absences liées à la maladie ou à l'accident non professionnel – Mis à jour 14/10/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 28 novembre 2024
- **4** Ministère du Travail, de l'Emploi. 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. Accédé le 28 novembre 2024
- **5** Service Public. Secret médical : de quoi s'agit-il ? – Vérifié le 21/08/2024. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 28 novembre 2024
- **6** Service Public. Arrêt maladie : démarches à effectuer pour le salarié – vérifié le 10/11/2023. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 28 novembre 2024
- **7** Service Public. Arrêt maladie : indemnités journalières versées au salarié – vérifié le 01/11/2024. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 28 novembre 2024
- **8** Légifrance. Article L. 1132-1 du Code du travail – 01/09/2022. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 28 novembre 2024
- **9** Code du travail numérique. En cas de maladie, le salarié a-t-il droit à une garantie d'emploi ? Mis à jour le : 26/03/2024. 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 28 novembre 2024
- **11** Service Public. Licenciement d'un salarié en arrêt maladie dans le secteur privé – Vérifié le 12/04/2024. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 28 novembre 2024

- **12** Santé.fr. Se rendre à un rendez-vous médical lorsqu'on travaille – 07/03/2024  
Disponible sur le site de Santé.fr. Accédé le 28 novembre 2024
- **13** Légifrance. Article. L. 1226-5 du Code du travail – 01/01/2016. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 28 novembre 2024
- **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 28 novembre 2024
- **15** Ministère du Travail, de l'Emploi. 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. Accédé le 28 novembre 2024
- **16** Assurance Maladie. Quelles formalités en cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique ? – 19/08/2024. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 28 novembre 2024
- **17** Légifrance. Article L. 323-3 du Code de la sécurité sociale – 28/12/2019. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 28 novembre 2024
- **18** Service Public. Pension d'invalidité de la Sécurité sociale – vérifié le 01/04/2024.  
Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 28 novembre 2024
- **18 bis** Assurance Maladie. Montants de référence : plafond de la sécurité sociale, SMIC et indemnités journalières – vérifié le 19/02/2025. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 19 février 2025.
- **19** Aide Sociale. Invalidité catégorie 2 : quels sont les avantages ? Quelles conséquences sur le montant de votre pension ? – Mis à jour 30/10/2024. Disponible sur le site de Aide-sociale.fr. Accédé le 28 novembre 2024
- **20** Ministère du Travail, de l'Emploi. 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 28 novembre 2024
- **21** Assurance Maladie. Arrêt de travail pour maladie : les indemnités journalières du salarié – vérifié le 01/11/2024. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 28 novembre 2024
- **22** Ministère du Travail, de l'Emploi. Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison ? – 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 28 novembre 2024

- **23** Légifrance. Article L. 323-3-1 du Code de la sécurité sociale – 31/03/2022. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 28 novembre 2024
- **24** Ministère du Travail, de l'Emploi. La visite de pré-reprise et la visite de reprise – 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 28 novembre 2024
- **25** Ministère du Travail, de l'Emploi. L'essai encadré – 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail. Accédé le 28 novembre 2024
- **26** Ministère du Travail, de l'Emploi. La convention de rééducation professionnelle en entreprise – – 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 28 novembre 2024
- **27** Service Public. Arrêt maladie : reprise du travail du salarié - Arrêt de moins de 60 jours – vérifié le 01/11/2024. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 28 novembre 2024
- **28** Service Public. Arrêt maladie : reprise du travail du salarié - Arrêt de plus de 60 jours – vérifié le 01/11/2024. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 28 novembre 2024
- **29** Ministère du Travail, de l'Emploi. Entretien professionnel – 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 28 novembre 2024
- **30** Ministère du Travail, de l'Emploi. 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. Accédé le 28 novembre 2024
- **31** Service Public. Le salarié touche-t-il des indemnités en cas de licenciement pour inaptitude physique – vérifié le 24/01/2024. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 28 novembre 2024
- **32** Droit Travail France. Temps partiel thérapeutique ou mi-temps thérapeutique. Disponible sur le site de Droit-Travail-France.fr. Accédé le 28 novembre 2024.
- **33** Assurance Maladie. Reprendre le travail après un arrêt maladie – 04/08/2023. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 28 novembre 2024

## Notre mission est d'optimiser la prise en charge des patients sous thérapie anti-cancéreuse



Des astuces pour  
mieux vivre au quotidien  
avec la maladie : activité  
physique, alimentation,  
relations avec vos proches,  
finances...



Des informations  
sur la maladie,  
vos traitements et  
vos soins ainsi que  
les potentiels effets  
indésirables.



Des conseils sur  
l'organisation  
du parcours de soins  
et sur les particularités  
de votre prise  
en charge.

Retrouvez plus d'informations sous forme d'articles  
et de brochures sur <http://pactonco.fr>  
en flashant le QR code ci-contre :



# FICHE 1 : TROIS QUESTIONS CLÉS : IMPACT DU CANCER SUR MA VIE PROFESSIONNELLE

## 1. - DOIS-JE INFORMER L'EMPLOYEUR DE MON ÉTAT DE SANTÉ ?

### NON

L'employeur ne peut pas exiger de vous des informations sur votre état de santé.<sup>1</sup>

### OUI, si...

... votre relation avec votre employeur le permet, lever le voile sur votre état de santé, ou sur le temps d'absence prévisible à minima, lui permet de mieux s'organiser pendant votre absence et de mieux comprendre vos éventuels besoins d'aménagements de votre poste.<sup>2</sup>

## 2. - COMMENT ET DANS QUELLES PROPORTIONS MON SALAIRE EST-IL MAINTENU ?

L'indemnité journalière de la sécurité sociale que vous recevrez pendant votre arrêt de travail est égale à 50% de votre salaire journalier de base. Pour ce calcul, votre salaire est pris en compte dans la limite de 1,8 fois le Smic mensuel.<sup>3</sup>

Sous réserve de remplir les conditions administratives d'ouverture de droits.

A compter d'un an d'ancienneté votre employeur est tenu de maintenir votre salaire soit à 90% de la rémunération brute les 30 premiers jours d'indemnisation, puis à deux tiers du salaire brut à partir du 31<sup>e</sup> jour jusqu'au 60<sup>e</sup> jour. Les durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté.<sup>3</sup>

Votre entreprise est peut-être soumise à une convention collective de branche professionnelle qui assure le maintien de votre salaire intégral ou partiel pendant votre arrêt de travail pour maladie. Elle peut aussi avoir conclu un accord interne à l'entreprise qui prévoit ce maintien, appelé subrogation. Renseignez-vous auprès du service en charge de la paye dans votre entreprise.

La mise en place d'une prévoyance entreprise est, à priori, facultative pour l'employeur. En pratique, la prévoyance peut être imposée par la convention collective de branche applicable dans l'entreprise et par la loi.<sup>4,5</sup>

Renseignez-vous auprès du service en charge de la paye de votre entreprise.

### 3. EN CAS D'ARRÊT DE TRAVAIL, AI-JE DROIT À UNE GARANTIE D'EMPLOI ?

#### OUI

Le code du travail prévoit que l'employeur ne peut pas licencier le salarié en raison de son état de santé. S'il invoque la maladie du salarié, le licenciement est discriminatoire et donc nul.<sup>6</sup>

#### MAIS

L'employeur peut licencier le salarié dans certains cas : licenciement économique, licenciement pour désorganisation, licenciement pour inaptitude...<sup>7</sup>

- 1 - Service Public. Secret médical : de quoi s'agit-il ? - 21/07/2022. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 5 octobre 2023
- 2 - Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion. Quand et pourquoi parler de son problème de santé à son employeur - Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi et de l'insertion. Accédé le 29 novembre 2023
- 3 - Service-Public. Arrêt maladie indemnités journalières versées au salarié – 01/05/2023. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 29 novembre 2023
- 4 - Légifrance. Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 16 avril 2024
- 5 - Légifrance. Arrêté du 27 juillet 2018 portant extension et élargissement de l'accord national interprofessionnel relatif à la prévoyance des cadres, conclu le 17 novembre 2017. Disponible sur le site de Légifrance. Accédé le 12 avril 2024
- 6 - Le 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 5 octobre 2023
- 7 - 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 5 octobre 2023

## FICHE 2 : JUSQU'OU À ALLER AVEC MON EMPLOYEUR

Du fait des contraintes et de son impact sur votre état de santé (fatigue, stress...) la maladie peut avoir une influence sur votre vie professionnelle. Cela peut générer des difficultés et des incompréhensions réciproques. Même si la loi ne vous oblige pas, évoquer votre maladie dans l'entreprise peut permettre de clarifier ces zones d'ombres. Il convient toutefois de rester attentif en se posant les bonnes questions pour arbitrer.

### 1. - OU EN EST MON ENTREPRISE VIS-À-VIS DES COLLABORATEURS VIVANT AVEC UNE PATHOLOGIE CHRONIQUE?

#### IL EXISTE DES POLITIQUES EXPLICITES

N'hésitez pas à en parler si vous en ressentez le besoin. Vous pourrez ainsi profiter des accords existants et des conditions d'aide ou d'orientation offertes.

#### IL N'Y A PAS DE POLITIQUE EXPLICITE

Identifiez la nécessité réelle (gravité, durée, impact de la situation sur votre activité) d'en parler en mesurant les risques possibles (discrimination, frein à la promotion...) au regard de la culture ou des habitudes de votre entreprise.

## 2. - OÙ EN SUIS-JE DE MON PARCOURS ?

Combien de temps mon traitement ou ma maladie m'occupe : quelques heures par semaine ou par jour ? Quelle influence cela a sur mon organisation ?

En faisant le point, vous pourrez plus facilement identifier l'utilité d'en parler pour répondre au niveau de contraintes existant.

Est-ce que cela change des choses dans l'exercice de mon activité ? Est-ce que j'ai du mal à faire certaines activités ? Est-ce que je sens que mon manager ou le reste de l'équipe est affecté ?

Si c'est le cas, votre employeur ou votre manager vous fera un retour à plus ou moins court terme. À vous de décider si vous avez envie de faire le premier pas.

Qu'est-ce que je voudrais faire de différent dans mon activité (aménagement de temps, allègement de certaines tâches...) si mon entreprise prenait en charge ma situation ?

Si cela n'évoque rien de significatif, il convient là-aussi d'arbitrer sur les avantages d'en parler.

Comment ce genre d'annonce est accueillie dans mon entreprise ? Est-ce que j'ai un exemple récent d'une situation similaire ?

Cela en dira beaucoup sur la façon dont votre annonce a des chances d'être accueillie...

## CONSEILS POUR FAIRE VOTRE ANNONCE À VOTRE MANAGER OU LE RESPONSABLE RH

### AVANT D'AGIR

- Renseignez-vous (si c'est le cas) sur les dispositifs existants.
- Soyez au clair sur ce que vous attendez : faites le point sur votre situation et mesurez son impact en termes de charge de travail. Cela vous permettra de poser un constat argumenté et de formuler des demandes claires.
- Anticipez sur l'information qui pourra être diffusée aux autres membres de l'équipe ou de l'entreprise (une fois que votre annonce sera faite) et évaluez bien ce que vous voulez qu'il soit dit – ou pas.

### PENDANT L'ENTRETIEN

- Expliquez votre situation, ses contraintes et son impact sur votre activité :
  - Incompatibilité d'organisation
  - Fatigue, concentration, stress
  - Relation avec les autres salariés
  - Difficultés à tenir les objectifs
  - .../...
- Formulez des demandes si possibles claires (et en fonction des dispositifs existants), tout en ne restant pas « fermé » sur des options différentes qui pourraient être proposées.
- Ne concluez pas l'entretien sans prendre date pour les prochaines étapes : retour de la part du manager, orientation ou RDV avec les RH, autre....

### APRÈS L'ENTRETIEN

- N'hésitez pas à faire un compte-rendu pour votre manager, de façon à acter les points abordés.
- Suivant le cas, rapprochez-vous des RH



PP-UNP-FRA-4159



## FICHE 3 : MON TRAVAIL & MOI ? : AUTO-QUESTIONNEMENT POUR EN PARLER AVEC MON ONCOLOGUE

- Votre maladie n'est pas sans conséquence sur votre activité professionnelle et oblige à s'interroger régulièrement sur ce qui est important et parfois l'est moins. Parce qu'il n'est pas toujours facile d'être clair sur ses besoins et parce qu'on ne prend pas toujours le temps de se poser, voici quelques questions utiles qui pourraient vous permettre de mieux préparer vos consultations avec votre oncologue.
- Suivant l'avancée dans le parcours, les réponses pourront évidemment varier, mais elles vous permettront de mieux appréhender votre situation professionnelle et de pouvoir en discuter avec lui si besoin.

### ORGANISATION

1. À quel niveau sur 10 situeriez-vous le niveau d'importance du travail dans votre vie ?
2. Quelles difficultés génèrent la maladie ou le traitement ?
3. En parlez-vous (ou avez-vous la possibilité de la faire) avec votre médecin traitant ?

### PERCEPTION

4. Laquelle de ces difficultés vous soucie le plus ?
5. Avez-vous des solutions à disposition pour la traiter ?
6. Avec qui parlez-vous de vos sentiments ?

### INFORMATION

7. Vous sentez-vous suffisamment informé sur les possibilités de maintien en emploi (ou de retour en poste) ?
8. Avez-vous suffisamment d'information sur les aides et possibilités existantes ?

### LIBRE CHOIX

9. Est-ce que vous êtes satisfait des propositions qui vous sont faites dans le cadre de votre maintien (ou retour) en emploi de la part du Médecin du Travail ou de votre employeur ?



PP-UNP-FRA-4159



## FICHE 4 : CLARIFIER SA SITUATION ET FACILITER SES ARBITRAGES

Le travail représente un facteur majeur de charge mentale pour les patients atteints de cancer. Chez les femmes vivant avec un cancer du sein, il est souvent identifié comme la première source de charge mentale<sup>1</sup>. De fait, la maladie peut amener à poser des choix si vous ne voulez pas vous retrouver dans une situation complexe du fait de ses frottements avec les contraintes professionnelles : charge de travail, disponibilités, ressources financières... Que l'on soit selon le cas dans une situation d'arrêt ou de maintien au travail, vous êtes dans l'obligation de prioriser ce qui compte ou ne compte pas pour vous.

### Comment faire ?

Il n'existe pas de schéma idéal dans la mesure où, d'un patient à l'autre, les effets de la maladie vont être différemment vécus et plus encore il va falloir adapter l'accompagnement au plus près des attentes et projets de chacun. C'est la raison pour laquelle, il est intéressant de construire sa propre échelle de renoncement si on veut continuer à garder la main sur sa maladie.

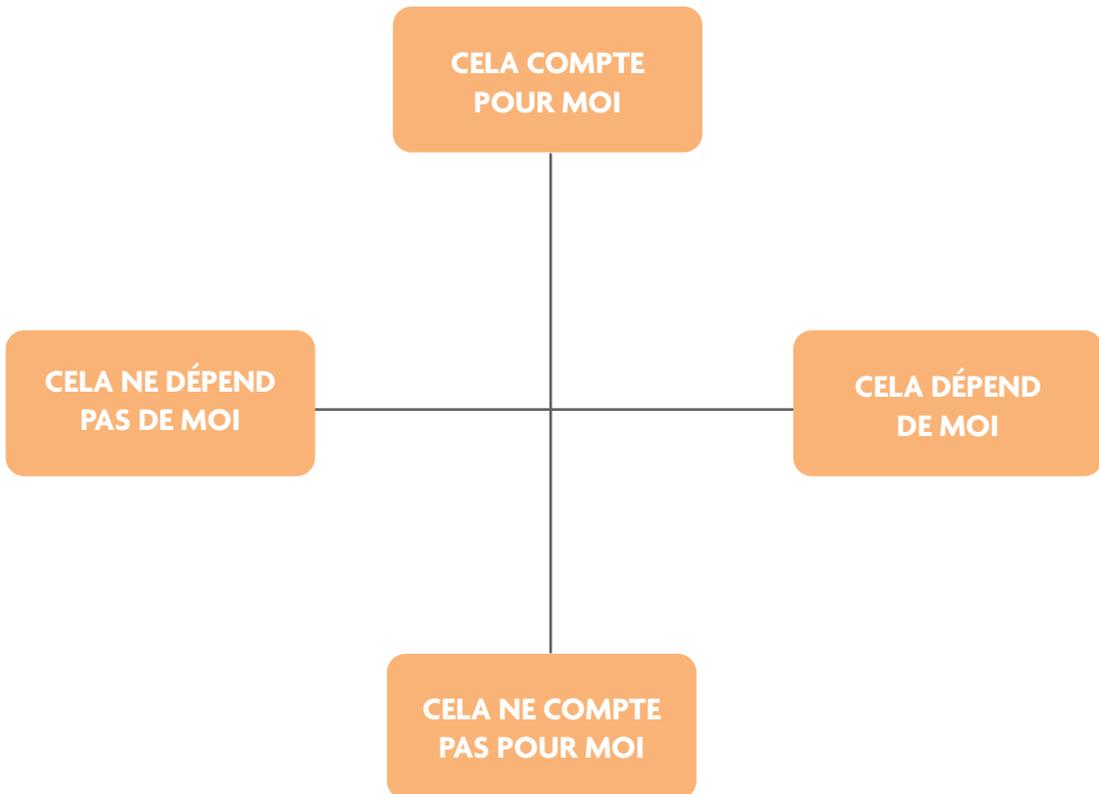
### Une matrice de travail et d'échange simple

En obligeant à se questionner sur ce qui compte vraiment, la démarche ici proposée vous permet de clarifier vos priorités, d'en prendre précisément conscience et d'engager les actions les plus adaptées.

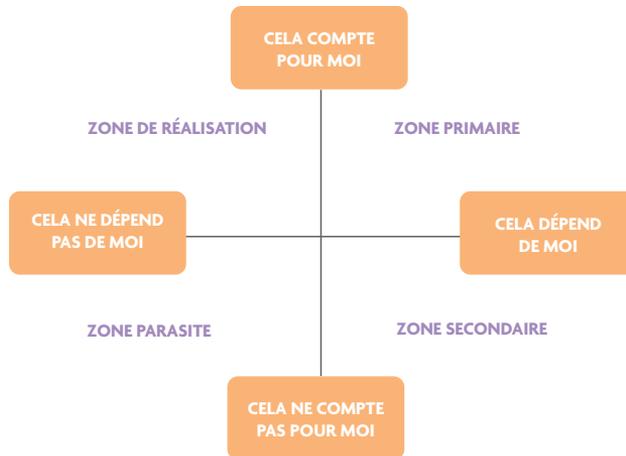
*1 - Données internes provenant de l'enquête " Et si on parlait charge mentale pour les patientes atteintes de cancer du sein métastatique " menée par le Collectif 1310 avec le soutien institutionnel de Pfizer, entre le 24 août et le 8 septembre 2020.*

Elle consiste en un mapping à deux échelles, construit autour de deux lignes droites perpendiculaires :

- Sur le plan vertical, on évaluera le degré d'importance des différentes composantes de votre vie (le travail, les missions au sein de ce travail, l'attachement à l'équipe... mais aussi éventuellement des centres d'intérêt plus personnel ou familiaux...)
- Sur le plan horizontal, on évaluera le degré de maîtrise dont vous disposez sur ces différentes composantes, que celui-ci dépende de vous comme des aléas du traitement ou des effets secondaires.



À l'issue de ce mapping, 4 zones « à travailler » apparaissent :



- **La zone primaire**, qui est en haut à droite : y figure ce qui est le plus important et ce sur lequel vous avez le plus de maîtrise : ces éléments ne posent pas de problème. De même éventuellement ceux qui sont en bas à droite (puisque pas important) et qui constitue **une zone secondaire**.
- **La zone parasite** qui se situe en bas à gauche : y apparaissent les éléments qui vous intéressent le moins et ceux sur lesquels vous disposez de peu de maîtrise : ils ne constituent donc pas un problème majeur et peuvent être abandonnés sans regret.
- C'est sur **la zone de réalisation** que viennent se concentrer les éléments les plus importants mais sur lesquels on n'a pas de maîtrise : c'est dans cette espace que vous allez devoir travailler à identifier les ressources vous permettant de les poursuivre : un accord particulier avec votre employeur par exemple, une demande de prime ou de prêt d'entreprise, la possibilité de travail à distance...

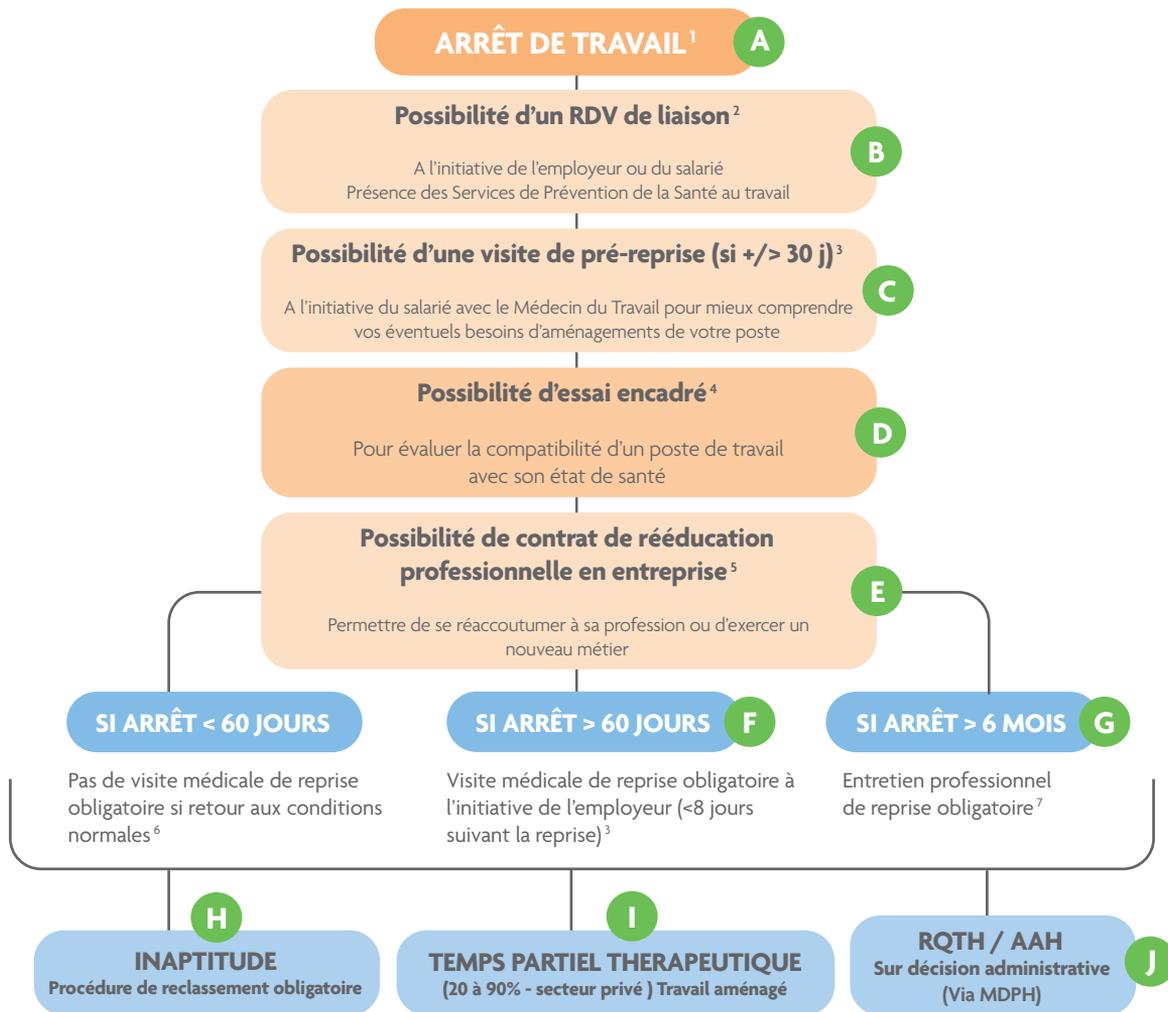
La grille n'est pas magique, mais elle vise juste à ce que chacun puisse se questionner : comme d'habitude en effet, le plus important n'est pas la destination, c'est le chemin.



PP-UNP-FRA-4159



# FICHE 5 : CADRE GÉNÉRAL DU RETOUR AU TRAVAIL



- A ARRÊT DE TRAVAIL :** Vous devez avertir votre employeur de votre état et justifier votre absence par un certificat médical. 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 licenciement <sup>1</sup>.
- B RENDEZ-VOUS DE LIAISON :** Ce rendez-vous a pour objet de vous informer que vous pouvez bénéficier d'actions de préventions sur la désinsertion professionnelle <sup>2</sup>.
- 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 son maintien dans l'emploi, vous pouvez bénéficier d'un examen de pré reprise par le médecin du travail <sup>3</sup>.
- D ESSAI ENCADRÉ :** L'essai encadré, destiné à vous permettre d'évaluer, pendant l'arrêt de travail, au sein de son entreprise ou d'une autre entreprise, la compatibilité d'un poste de travail avec son état de santé. Il peut être mis en œuvre depuis le 31 mars 2022, y compris au titre des arrêts de travail en cours à cette date <sup>4</sup>.
- E LA CONVENTION DE RÉÉDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE) :** Le CRPE est accessible aux travailleurs déclarés inaptes ou pour lesquels le médecin du travail a identifié un risque d'inaptitude lors de la visite de pré reprise <sup>5</sup>.
- F VISITE DE REPRISE :** Cette visite doit avoir lieu, à l'initiative de son employeur, au plus tard dans les 8 jours qui suivent la reprise du travail. Elle se déroule devant le médecin du travail dont dépend son entreprise pendant les heures de travail <sup>3</sup>.
- G L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DE REPRISE :** L'entretien professionnel a pour objectif d'échanger avec le salarié sur ses perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi <sup>7</sup>.

**H**

**PROCÉDURE DE RECLASSEMENT :** Le reclassement peut être proposé dans l'entreprise ou dans les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie, uniquement en France. En cas de refus, l'employeur peut procéder au licenciement pour inaptitude. Le salarié ne perd aucun droit : il conserve ses droits aux indemnités de licenciement et à l'aide au retour à l'emploi (ARE) **si il s'inscrit comme demandeur d'emploi** <sup>8</sup>.

**I**

**MI-TEMPS THÉRAPEUTIQUE :** Le médecin du travail doit donner un avis favorable à la reprise du travail en temps partiel thérapeutique. Le travail à temps partiel est recommandé par le médecin traitant ou le médecin spécialiste avant la reprise <sup>9</sup>.

**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 <sup>10</sup>.

- 1 - Service Public. Arrêt maladie : démarches à effectuer pour le salarié – vérifié le 01/11/2024. Disponible sur le site de Service Public. Accédé le 27 novembre 2024
- 2 - Ministère du Travail, de l'Emploi. Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison ? – 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 27 novembre 2024
- 3 - Ministère du Travail, de l'Emploi. La visite de pré-reprise et la visite de reprise – 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 27 novembre 2024
- 4 - L'Assurance Maladie. L'essai encadré : testez les capacités de votre salarié à reprendre son poste – 01/09/2023. Disponible sur le site de Ameli. Accédé 27 novembre 2024
- 5 - Ministère du Travail, de l'Emploi. La convention de rééducation professionnelle en entreprise, faciliter le retour à l'emploi par la formation 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 27 novembre 2024
- 6 - Service Public. Arrêt maladie : reprise du travail du salarié - Arrêt de moins de 60 jours vérifié le 01/11/2024. Disponible sur le site de Service Public. Accédé 27 novembre 2024
- 7 - Ministère du Travail, de l'Emploi. Entretien professionnel – Mis à jour le 30/09/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 27 novembre 2024
- 8 - Ministère du Travail, de l'Emploi. Que faire si je ne souhaite pas être reclassé ? – 06/04/2022. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 27 novembre 2024
- 9 - L'Assurance Maladie. Arrêt de travail d'un salarié : la reprise à temps partiel thérapeutique – 19/08/2024. Disponible sur le site de Ameli. Accédé le 27 novembre 2024
- 10 - Mon Parcours Handicap. La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) – mis à jour le 21/10/2024. Disponible sur le site de Mon Parcours Handicap. Accédé le 21 novembre 2023



PP-UNP-FRA-4159



# FICHE 6 : PRÉPARER SON RETOUR AU TRAVAIL

## 1. Resynchroniser les rythmes

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

- Le vôtre d'une part, qui en vous éloignant de votre cadre professionnel avez pu faire l'expérience de temps et de mode d'organisation différents, souvent éloignés de la recherche de la performance. Le contexte de retour peut conduire chez vous au « syndrome de l'imposteur », c'est-à-dire vous interroger sur sa capacité à pouvoir « faire à nouveau » ce qu'on attend de vous.
- D'autre part celui de l'entreprise, le service ou l'équipe dont l'organisation repensée du fait de votre départ va devoir retrouver un nouvel équilibre à l'occasion de votre retour. Dans cette optique, vous pouvez, plus ou moins consciemment, faire figure d'« intrus ».

## 2. 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, il est vivement conseillé de garder – dans la mesure du possible – des contacts réguliers avec votre manager (mails, téléphone...), de façon à comprendre les éventuels changements (d'organisation, d'actionnariat...) que vous retrouverez lors de votre retour : cela est évidemment laissé à votre libre appréciation puisque la loi ne l'autorise pas formellement

De même, n'oubliez pas que vous pouvez disposer d'étapes préalables à votre retour :

- Le rendez-vous de liaison entre le patient et l'employeur qui peut être organisé à l'initiative du patient <sup>1</sup>.
- La visite de pré-reprise <sup>2</sup>.

### 3. Clarifier les éventuelles contraintes ou risques afférant au retour

Et pour cela :

- Tenter d'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 vous est désormais indifférent, quelle place occupe le travail désormais...
- Essayer d'être au clair sur 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 et la reprise de votre activité ?

### 4. Eventuellement demander de l'aide à votre oncologue pour la formalisation d'un plan de retour

Un échange vous permettra de tenir compte des contraintes de votre maladie (ce qui est possible/ ce qui est aléatoire / ce qui est impossible) et que vous pourrez évoquer avec le Médecin du Travail (et votre employeur). À ce titre, il pourra être envisageable d'assortir de quelques indicateurs d'alerte de santé pouvant éviter une reprise trop intense.

1 - Ministère du Travail, de l'Emploi. *Qu'est-ce que le rendez-vous de liaison ?* – 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 27 novembre 2024

2 - Ministère du Travail, de l'Emploi. *La visite de pré-reprise et la visite de reprise* 21/03/2024. Disponible sur le site du Ministère du Travail de l'emploi. Accédé le 27 novembre 2024



PP-UNP-FRA-4159

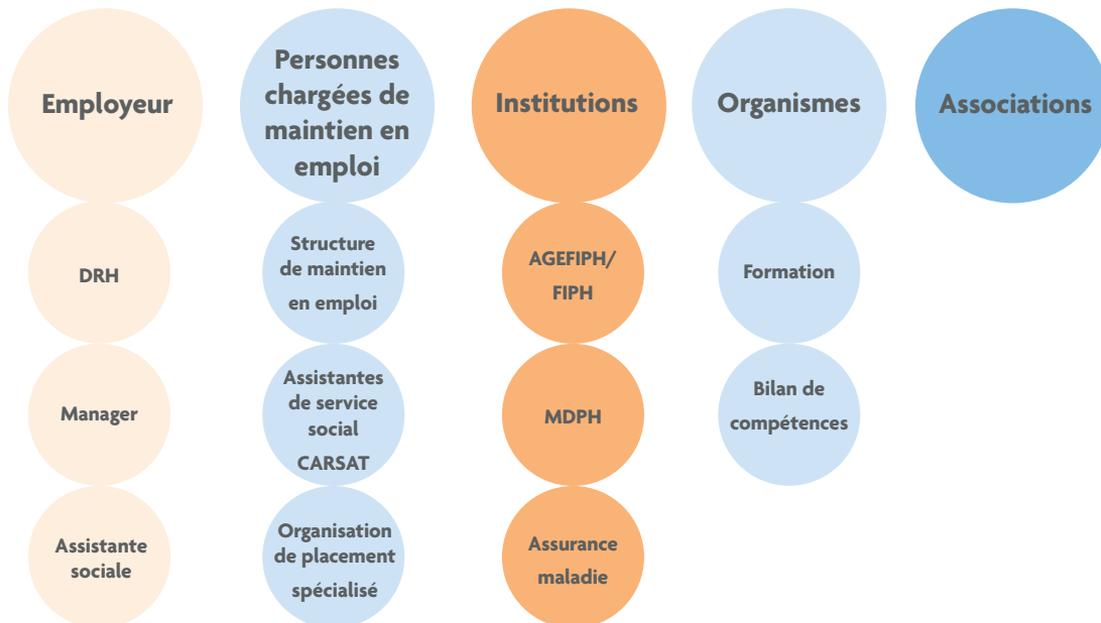


# FICHE 7 : ACTEURS ET ÉCOSYSTÈME IMPLIQUÉS DANS LE MAINTIEN ET LA REPRISE DU TRAVAIL

## Acteurs médicaux



## Acteurs non-médicaux





PP-UNP-FRA-4159

