



HEBDO

(INFOGRAPHIE) CANCER AU TRAVAIL : COMMENT REAGIR ?

NOUS VOUS PROPOSONS UNE INFOGRAPHIE QUI RECAPITULE LES ETAPES QUE DOIT SUIVRE UN DRH POUR ACCOMPAGNER UN SALARIE ATTEINT D'UN CANCER.

[HTTPS://WWW.ACTUEL-RH.FR/CONTENT/INFOGRAPHIE-CANCER-AU-TRAVAIL-COMMENT-REAGIR](https://www.actuel-rh.fr/content/infographie-cancer-au-travail-comment-reagir)



Cancer du salarié : comment réagir ?



Au cours de sa vie professionnelle, un homme sur 5 et une femme sur 8 va être atteint d'un cancer qui peut affecter son activité. Quelle attitude l'employeur doit-il adopter et quelles solutions proposer au salarié ?

Informez son employeur ?



Aucune obligation de parler de sa maladie

Rien n'oblige le salarié à informer l'**employeur** ou le **médecin du travail** de son état de santé qui relève de sa vie privée.

Si le médecin du travail est informé, il est tenu, de son côté, au secret professionnel.



Pas de discrimination !

L'article L 1132-1 du Code du travail prohibe toute discrimination, en particulier en raison de l'état de santé du salarié. L'employeur ne peut pas, par exemple, invoquer le **manque de disponibilité** du salarié malade. Il peut toutefois, sous certaines conditions, **licencier** le salarié si ses absences répétées ou son absence prolongée perturbent le fonctionnement de l'entreprise.

Aménager son poste de travail ?

Le cancer impose parfois des **traitements lourds** et fatiguants qui peuvent conduire le salarié à demander des aménagements ou à s'arrêter provisoirement de travailler.



Rendez-vous médicaux pour le salarié en poste

C. trav. art. L 1226-5

- ▶ Tout salarié atteint d'une maladie grave bénéficie d'**autorisations d'absence** pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

L'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.



Recourir au temps partiel thérapeutique

CSS art. L 323-3 et R 323-3

- ▶ Permet au salarié atteint d'une maladie grave ou chronique d'occuper son emploi (ou à défaut un emploi similaire) à temps partiel, **de façon temporaire**.
- ▶ Mise en place par le médecin-conseil de la CPAM sur prescription du médecin-traitant.
- ▶ Obligation pour l'employeur de réintégrer le salarié dans son précédent emploi aménagé ou, à défaut, dans un emploi similaire, avec l'aide si nécessaire du médecin du travail. Refus possible pour un motif légitime en lien avec le fonctionnement ou l'intérêt de l'entreprise.
- ▶ Rémunération : salaire à temps partiel + indemnités journalières SS dans la limite de la perte de gain résultant du passage à temps partiel. Pas de maintien de salaire conventionnel sauf clause contraire.



Suspension du contrat de travail

- ▶ Arrêt de travail prescrit par le médecin traitant.
- ▶ Le salarié peut bénéficier d'indemnités journalières de la SS + un éventuel complément de salaire.



Pour certains postes, l'employeur peut proposer le recours au télétravail ou des horaires aménagés.

Reprendre le travail



Organiser un rendez-vous avec le médecin du travail

C. trav. art. L 4624-2-3 et L 4624-1

- ▶ Visite de reprise obligatoire à l'issue de l'arrêt maladie s'il a duré **au moins 60 jours** (sans condition de durée si le cancer est pris en charge en tant que maladie professionnelle) ;
- ▶ Visite facultative à l'issue de la période de temps partiel thérapeutique, pour permettre au médecin du travail d'examiner la compatibilité du poste avec l'état de santé du salarié.



Organiser un entretien professionnel

C. trav. art. L 6315-15

Un entretien professionnel doit être **systématiquement proposé** au salarié à son retour d'un arrêt longue maladie. Dans cette situation, l'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, avant la reprise de poste.

Conseil

La reprise peut être délicate : les DRH peuvent organiser une rencontre avec le salarié pour connaître ses besoins et ses difficultés éventuelles et réfléchir à des solutions.