



ligue vaudoise contre le cancer



CANCER ET TRAVAIL

FAVORISER LE MAINTIEN ET
LE RETOUR À L'EMPLOI

Guide à l'intention
des employeurs et employés

Impressum

Editeur

Ligue vaudoise contre le cancer
Place Pépinet 1, 1003 Lausanne
021 623 11 11
info@lvc.ch, www.lvc.ch

Avec le soutien financier du Fonds pour le développement de la prévention et de la promotion de la santé (Service de la santé publique du canton de Vaud), de la Ligue contre le cancer et de la Fondation Joseph et Lina Spicher.

Rédaction

Bitz Christine, swisstain
Tille Béatrice, Ligue vaudoise contre le cancer

Relecture

Theumann-Monnier Christine,
relatif

Comité d'experts

Danuser Brigitta, Prof. Dr méd. FMH médecine du travail, directrice du pôle Santé à l'Institut universitaire romand de santé au travail

Diserens Chantal, directrice de la Ligue vaudoise contre le cancer

Favre Françoise, cheffe de l'Instance juridique chômage et cheffe adjointe du Service de l'emploi de l'Etat de Vaud

Fazenda Léa, responsable de l'Unité prévention et appui social du Service de prévoyance et d'aide sociales de l'Etat de Vaud

Gisin Caroline, responsable du Service conseil et soutien de la Ligue vaudoise contre le cancer

Grund Filip, chef du Service du personnel de l'Etat de Vaud

Hoesli Pierre, oncologue aux Etablissements hospitaliers du Nord vaudois et membre du comité de la Ligue vaudoise contre le cancer

Honorez Erard Isabelle, sous-directrice et cheffe du département Réinsertion et rentes de l'Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud

Hubacher Marc, responsable des ressources humaines du Centre patronal

Jaggi Wepf Valérie, municipale à la Ville d'Yverdon-les-Bains

Lazor-Blanchet Catherine, spécialiste en médecine du travail, médecin-cheffe de l'Unité médecine du personnel et d'entreprise du CHUV

Monnard Eric, adjoint au directeur des ressources humaines du CHUV

Révision

Blanco Cristina, spécialiste « cancer et travail », Ligue suisse contre le cancer

Blondel Marianne

Bochons Eusebio

Droz Anita, ancienne directrice,
Ligue vaudoise contre le cancer

Garruso Romina

Hochuli Yves, juriste, adjoint de direction,
Ligue vaudoise contre le cancer

Lepinette Thierry

Martinez Cristina, spécialiste traduction
et révision du service publications,

Ligue suisse contre le cancer

Mueller Patricia, juriste, Ligue suisse
contre le cancer

Pellet Françoise

Restani Nathalie, assistante sociale,
Service conseil et soutien,

Ligue vaudoise contre le cancer

TABLE DES MATIÈRES

I. L'ESSENTIEL EN BREF	6-9
Les conséquences physiques, psychiques et sociales du cancer Absence de longue durée : un défi de taille	
II. ANNONCE DE LA MALADIE	11-13
Que dire du diagnostic ? Créer un climat de confiance réciproque	
III. MAINTIEN EN EMPLOI OU ARRÊT DE TRAVAIL	14-19
Maintien en activité pendant les traitements Arrêt de travail : certificat médical, salaire et licenciement Les indépendants particulièrement vulnérables Assurance-invalidité et détection précoce	
IV. REPRISE DU TRAVAIL	21-23
Préparer le retour Reprise thérapeutique Adaptation du poste et de l'activité	
V. FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL	25-28
Bénéficiaire d'une rente de l'assurance-invalidité Licenciement pendant la maladie Recherche d'un nouvel emploi Démission et retraite anticipée	
VI. SIX MESSAGES CLÉS EN GUISE DE CONCLUSION	30-31
VII. RESSOURCES À DISPOSITION	33
VIII. PRINCIPALES RÉFÉRENCES DOCUMENTAIRES	34



UN DIALOGUE INDISPENSABLE ENTRE PARTENAIRES

De plus en plus de personnes survivent au cancer, une nouvelle donne dont on ne peut que se réjouir. Elle va à l'encontre des représentations à l'œuvre dans notre société où, dans les esprits, le terme de cancer reste encore trop souvent indissociable de celui de mort. Cette évolution positive s'explique par les formidables avancées réalisées en médecine durant les trente dernières années. Mais elle entraîne dans son sillage un défi de taille pour la collectivité, celui du retour à la vie active d'un nombre croissant d'anciens malades.

L'enjeu est double : l'employeur doit pallier l'absence de son collaborateur qui, de son côté, peut craindre de perdre pied sur le marché de l'emploi. Des défis auxquels ces deux partenaires ne sont pas toujours préparés.

Cette brochure vise à donner des clés de compréhension pour favoriser le maintien et le retour au travail. Employeurs et employés y trouveront des informations sur la maladie, ses répercussions sur la sphère professionnelle, les prestations des assurances sociales, les réglementations en matière de droit du travail et les ressources disponibles dans le canton de Vaud.

Le dialogue est primordial pour une reprise réussie, qui est à l'avantage de tous. Pour les employés, renouer avec le travail est souvent synonyme d'un retour à la normale, avec la restauration d'un rôle, de liens sociaux, d'une routine et d'un revenu. Pour les employeurs, poursuivre la collaboration après un diagnostic de cancer permet de conserver du savoir-faire au sein de l'entreprise. C'est aussi donner un message positif de soutien, de responsabilité et d'engagement à l'ensemble du personnel et à la personne atteinte dans sa santé.

Cette brochure ne peut répondre à toutes les questions : chaque situation reste singulière. N'hésitez pas à nous solliciter si vous avez besoin de renseignements complémentaires. Nous vous souhaitons une agréable lecture !



I. L'ESSENTIEL EN BREF

LES CONSÉQUENCES PHYSIQUES, PSYCHIQUES ET SOCIALES DU CANCER

Les progrès réalisés dans la lutte contre le cancer se reflètent dans les statistiques. Aujourd'hui en Suisse, près de 70% des patients survivent à la maladie cinq ans après le diagnostic, ce qui correspond à une diminution de près d'un tiers de la mortalité depuis les années 80.

En rémission, reprendre le cours de sa vie à l'identique ne constitue toutefois pas la norme. Dix ans après la maladie, 70% des personnes soignées pour un cancer font état de séquelles ou se plaignent des répercussions des traitements. Les problèmes de santé sont – à grands traits – aussi fréquents que les difficultés non médicales, qui peuvent être d'ordre psychologique, social ou financier. Ces complications ont un impact sur la qualité de vie et, dans certains cas, sur la capacité à reprendre son travail dans la même configuration qu'avant la maladie.

UN CORPS GUÉRI, MAIS PAS TOUJOURS INDEMNÉ

Le traitement du cancer se fait au moyen de quatre thérapies principales qui, selon les cas, peuvent être combinées : la chirurgie, la radiothérapie, la chimiothérapie et les traitements dits « biologiques ». Lourdes, ces thérapies sont accompagnées de nombreux effets secondaires.

Les personnes en rémission sont susceptibles de présenter des séquelles physiques qui se manifestent même après la fin des traitements. Les suites de certaines opérations mammaires peuvent fragiliser l'usage d'un bras et une opération digestive altérer le transit intestinal. Certaines chimiothérapies modifient durablement la sensibilité ou occasionnent, chez certains patients, une hypersensibilité au froid.

La majorité des effets secondaires disparaissent rapidement après l'arrêt des traitements et les progrès effectués dans leur maîtrise sont importants. Reste que certaines séquelles peuvent limiter la reprise de l'activité professionnelle, imposer une adaptation du poste de travail ou parfois même une reconversion.

De nombreux patients rapportent également une fatigue persistante en cours de traitement, mais aussi une fois qu'il a pris fin. Cette fatigue contre laquelle le repos n'est que partiellement efficace peut, elle aussi, avoir des répercussions sur l'organisation de la vie quotidienne des patients et leur retour à la vie professionnelle.

PROFONDE REMISE EN QUESTION

Ces manifestations physiques se doublent de difficultés psychologiques. La maladie suscite une large palette de sentiments, qui vont du stress à la peur en passant par l'impuissance. Parfois, la dépression s'imisce dans la vie des personnes qui ont été diagnostiquées d'un cancer.

Ces émotions, qui évoluent au gré de l'état de santé de chacun, sont tout à fait normales. La maladie constitue une rupture biographique marquante. Elle provoque une profonde remise en question, interpelle sur les perspectives d'avenir et soulève des questions existentielles. Les patients doivent trouver d'autres repères, un nouvel équilibre. Et, dans le cas de chirurgies mutilantes, faire le deuil d'une partie d'eux-mêmes.

Une fois les traitements terminés, il arrive donc fréquemment que des patients se sentent totalement différents, physiquement et psychologiquement. A ce changement vient souvent s'ajouter la peur de la récurrence, qui découle de la confrontation à une maladie potentiellement fatale et de l'expérience de sa propre fragilité.

Déstabilisants, tous ces éléments mènent le plus souvent les personnes en rémission à réévaluer leurs valeurs et priorités, qu'elles soient d'ordre privé ou professionnel. Le rapport au travail n'est généralement plus le même après la maladie.

RÉPERCUSSIONS SOCIALES

Gérer les conséquences physiques et psychiques du cancer nécessite une grande capacité d'adaptation. Il en va de même pour faire face aux répercussions sociales de la maladie. Le quotidien prend un autre visage pendant le traitement. Des aménagements sont requis dans l'organisation familiale (garde des enfants, transports vers les lieux de soins, etc.). Un nouvel équilibre doit être trouvé avec les proches et l'entourage, déstabilisés eux aussi par l'irruption de la maladie dans leur vie.

Le cancer, c'est aussi parfois des errances administratives lorsqu'il s'agit d'entreprendre des démarches auprès des assurances sociales. La maladie peut également mener à la précarisation suite à la perte de capacité de travail, momentanément ou à plus long terme.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Les assistants sociaux de la Ligue vaudoise contre le cancer apportent conseil et soutien aux personnes atteintes de cancer et à leurs proches. Ils les épaulent sur les plans social, administratif et financier. Un support juridique et infirmier complète ce dispositif.

www.lvc.ch

ABSENCE DE LONGUE DURÉE : UN DÉFI DE TAILLE

Le cancer constitue la troisième cause d'absence de longue durée au travail, après les troubles musculo-squelettiques et les problèmes psychiques. Le défi est de taille pour les entreprises qui doivent gérer ces arrêts de travail aux conséquences organisationnelles évidentes.

ÉVITER LA DOUBLE PEINE

L'enjeu est également primordial pour les employés fragilisés par le sort. Chaque année en Suisse, environ 15 000 personnes en âge de travailler apprennent qu'elles sont malades. Un peu plus de 60% des personnes atteintes d'un cancer sont à nouveau en activité à partir d'un an après le diagnostic. Pour les autres, c'est la double peine : en plus d'être frappées par la maladie, elles se voient éloignées du marché du travail.

Pour limiter ces effets, il convient d'être au clair sur la protection offerte par les assurances sociales ainsi que sur les possibilités d'aménagement du poste de travail et de l'activité pour une éventuelle reprise.

SITUATIONS VARIABLES

Le cancer ne constitue jamais une trajectoire linéaire. Les situations varient d'un cas à l'autre. Le retour à l'emploi dépend ainsi de nombreux facteurs : du type de cancer bien sûr, mais aussi du métier exercé. Il est plus facile de réaménager les postes de travail dans un bureau que sur un chantier. La taille de l'organisation compte également pour beaucoup. Les possibilités d'adaptation et de réinsertion sont plus faibles dans les entreprises de moins de 250 employés, a fortiori dans les petites entreprises de moins de 50 salariés et dans les micro-entreprises. Enfin, les ressources personnelles des collaborateurs jouent également un rôle prépondérant – ressources psychologiques, soutien de l'entourage, âge, formation, etc.



II. ANNONCE DE LA MALADIE

QUE DIRE DU DIAGNOSTIC ?

La maladie relève de la sphère privée. Le travailleur n'a aucune obligation de dire à son patron qu'il est atteint de cancer. L'employeur peut uniquement obtenir des informations relatives à la durée prévue de l'arrêt de travail.

La décision d'annoncer ou non le diagnostic est difficile à prendre pour l'employé : il peut craindre un licenciement ou des réactions négatives. Patron et collègues sont susceptibles, de leur côté, de se sentir démunis face à cette nouvelle.

Lorsque le climat s'y prête, le dialogue ne peut être que positif. S'il fait le choix de s'ouvrir de sa maladie au sein de son entreprise, l'employé devra définir précisément auprès de qui et sous quelle forme il souhaite le faire. Cette étape est importante : elle influencera les relations de travail à venir.

CRÉER UN CLIMAT DE CONFIANCE RÉCIPROQUE

La manière d'affronter la maladie et de communiquer est propre à chacun. La valeur accordée au travail est relative et individuelle. Il est essentiel qu'employé et employeur explicitent leurs besoins et attentes respectifs.

La garantie d'un échange constructif passe par l'organisation d'un entretien entre le collaborateur, le service des ressources humaines et le médecin du travail si l'entreprise en emploie ou mandate un. La bonne communication entre partenaires contribue à créer un climat de confiance qui sera favorable quand il s'agira de planifier un retour au travail. Ce constat est d'autant plus vrai au sein des petites entreprises. De manière générale, la transparence incite les collègues susceptibles de voir leur charge de travail augmenter à faire preuve d'une certaine compréhension.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La Ligue vaudoise contre le cancer intervient sur demande dans les entreprises et répond à toute question sur la thématique cancer et travail au 021 623 11 11.

www.lvc.ch

Les grandes entreprises – de leur côté – disposent en principe d'un programme de gestion de la santé en entreprise (GSE), dont l'objectif est de favoriser le bon état de santé, la motivation et le bien-être des collaborateurs. L'organisation du travail, la structuration des tâches, l'encadrement, l'ergonomie et l'aménagement du poste de travail sont autant d'éléments sur lesquels agir pour parvenir à des résultats. Ces facteurs jouent également un rôle crucial lorsqu'un collaborateur est atteint de cancer. Que l'on travaille dans le domaine public ou privé, il est conseillé de se renseigner auprès de son employeur pour savoir s'il propose un dispositif de soutien interne.

EN PRATIQUE

POUR L'EMPLOYÉ : SOLLICITER UN ENTRETIEN ET LE PRÉPARER

- Évoquer avec son oncologue les questions qui ont un impact sur l'activité professionnelle (durée du traitement, pronostic, limitations à prévoir, etc.).
- Déterminer qui informer au sein de son entreprise (sur quoi, par qui et comment).
- Exprimer ses incertitudes face à sa situation.
- Se renseigner sur les ressources mises à disposition par l'entreprise.
- Expliciter ses besoins sur la manière de garder contact et de communiquer durant la maladie (fréquence et forme des contacts).
- Se préparer à des réactions retenues au sein de son environnement professionnel : l'annonce de la maladie peut déstabiliser.

Fiche à détacher en fin de brochure

POUR L'EMPLOYEUR : ORGANISER L'ENTRETIEN AVEC SON EMPLOYÉ

PRENDRE DU TEMPS

- Choisir un endroit calme pour l'entretien.
- S'assurer de ne pas être dérangé.
- Écouter et accorder du temps au collaborateur.
- Oser poser des questions.
- Présenter le soutien offert par l'entreprise, mais aussi ses propres besoins pour gérer l'absence.
- Déterminer les besoins du collaborateur (communication, informations sur les assurances sociales, etc.).
- Ne rien promettre qui ne puisse être tenu.
- Reporter la discussion si nécessaire.

SAVOIR ÉCOUTER

- Accepter les silences.
- Écouter le collaborateur avant de proposer son aide.
- Éviter les formules toutes faites (p. ex. « ça va aller » ou « ça pourrait être pire »).
- Prendre la mesure de ce que ressent son vis-à-vis.
- Éviter de comparer les situations, se concentrer sur la personne et ses besoins.

INFORMER L'ÉQUIPE

- S'entendre en amont avec le collaborateur sur l'information à donner à l'équipe.
- Si le collaborateur l'autorise, communiquer ouvertement avec l'équipe sur la maladie et ses conséquences sur le travail.
- Écouter les inquiétudes, peurs et problèmes rencontrés par les autres collaborateurs.
- Chercher des solutions avec l'équipe (répartition du travail, remplacement, communication, etc.).
- Valoriser les élans de solidarité.



III. MAINTIEN EN EMPLOI OU ARRÊT DE TRAVAIL

MAINTIEN EN ACTIVITÉ PENDANT LES TRAITEMENTS

Parfois, le travailleur arrive à poursuivre son activité professionnelle en parallèle au traitement. De mieux en mieux ciblées, certaines thérapies le permettent car elles présentent des effets secondaires moindres et mieux tolérés.

Il faut tout de même garder à l'esprit le fait que chaque personne réagit différemment aux traitements et qu'une thérapie, d'une cure à l'autre, peut provoquer des effets variables. Ceci est particulièrement vrai pour les patients qui suivent une chimiothérapie. Leur forme du moment peut ainsi fluctuer rapidement, avec des hauts et des bas significatifs.

VIVRE « COMME AVANT »

Ceux qui s'arrêtent le moins sont les indépendants – pour des raisons économiques évidentes –, les personnes qui ont des postes à responsabilité et celles pour qui les traitements le permettent. Si cela est possible, continuer à travailler pendant les traitements équivaut à maintenir une forme de normalité et garder le contrôle de sa vie.

Une partie des conseils donnés dans cette brochure au chapitre « Reprise du travail » (pp. 21-23) sont également valables pour les personnes qui maintiennent leur activité professionnelle durant la maladie. Il est primordial qu'une bonne communication entre employeur et employé soit établie, que les horaires restent flexibles et que le poste de travail ainsi que l'activité soient adaptés si nécessaire.

ARRÊT DE TRAVAIL : CERTIFICAT MÉDICAL, SALAIRE ET LICENCIEMENT

Dans la majeure partie des cas, un arrêt de travail s'impose. L'irruption de la maladie, couplée à la nécessité de débiter rapidement les traitements, bouleverse les repères de l'employé et de l'employeur. De nombreuses questions se posent : de quelle durée sera l'arrêt de travail ? Le salaire sera-t-il maintenu et, le cas échéant, pour combien de temps ? Comment organiser la suite ? Quel sera l'impact de la maladie sur le quotidien et le travail ? Qu'en est-il d'un éventuel licenciement ?

Autant d'interrogations qui nécessitent d'être au clair sur le fonctionnement des assurances sociales. Et qui, une fois encore, présupposent qu'employeur et employé maintiennent le contact. Des interactions régulières durant l'arrêt de travail permettent de rassurer l'employé sur sa place dans l'entreprise. Côté employeur, elles permettent de communiquer de manière efficace à l'interne, de garantir un bon climat de travail ainsi que de maximiser les chances de retour de l'employé et, partant, de garder un savoir-faire précieux au sein de l'entreprise.

CERTIFICAT MÉDICAL

L'employé doit fournir un certificat médical dès son quatrième jour d'absence. En cas d'arrêt de longue durée, l'envoi de certificats médicaux renouvelés constitue une occasion de prendre contact avec l'employeur. Déterminer approximativement avec le médecin la durée de l'arrêt à prévoir dès le début est parfois possible. Le cas échéant, cette démarche aide l'employeur à planifier au mieux le remplacement du collaborateur.

DROIT AU SALAIRE

Le maintien ou non du salaire sur la durée en cas de maladie dépend des dispositions prises par les employeurs. En Suisse, la loi ne les oblige pas à s'assurer contre ce risque mais, de manière générale, la grande majorité des entreprises contractent une assurance privée perte de gain maladie.

Selon le type de contrat conclu, cette assurance permet à l'employé atteint dans sa santé de percevoir une indemnité journalière équivalant généralement à 80% de son salaire durant 720 jours au cours d'une période de 900 jours. Le versement intervient après un délai de carence prévu contractuellement.

Si l'employeur n'a pas souscrit une telle assurance et n'a pris aucune autre disposition particulière, la jurisprudence impose le versement du salaire complet pendant une durée qui varie en fonction de l'ancienneté dans le poste. Le barème usuellement appliqué est l'échelle de Berne. Elle prévoit le versement du salaire pendant une durée croissante : en principe et sauf exception, 3 semaines dès la première année de service au sein de l'entreprise ; 1 mois durant la deuxième année de service ; 2 mois durant les troisième et quatrième années de service ; 3 mois de la cinquième à la neuvième année de service ; et ainsi de suite. L'employé peut aussi conclure une assurance privée perte de gain si les prestations de son employeur sont minimales.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Un employé en arrêt maladie peut être licencié, mais il bénéficie d'un délai de protection qui varie selon la durée des relations de travail : 30 jours dès la première année de service ; 90 jours de la deuxième à la cinquième année de travail ; 180 jours dès la sixième année. Tout renvoi signifié durant le délai de protection est, en principe, nul et non avenue.

Ce n'est qu'au terme du délai de protection que l'employeur peut licencier un collaborateur, tout en respectant alors le délai de congé. Ce dernier varie aussi en fonction de l'ancienneté dans le poste. Il est en principe de 1 mois durant la première année, de 2 mois de la deuxième à la neuvième année et de 3 mois dès la dixième année. À noter que d'autres délais peuvent être appliqués selon des dispositions prévues par accord écrit, par contrat-type ou par le biais d'une convention collective de travail à laquelle l'entreprise adhère.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Le Guide de l'employeur du Centre patronal compile toutes les informations essentielles et actuelles en matière de droit du travail et des assurances sociales. Moyennant un abonnement, il est accessible en versions papier et électronique.

www.guidedelemployeur.ch

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT ET DROIT AU SALAIRE NE VONT PAS DE PAIR

Il est important de distinguer la protection contre le licenciement du droit au salaire. Bien qu'un employé malade ne puisse être licencié pendant le délai de protection, cela ne signifie pas pour autant qu'il percevra un salaire sur toute cette durée. En effet, si l'employeur ne dispose pas d'une assurance perte de gain maladie, les barèmes minimaux, tels que l'échelle de Berne évoquée précédemment (p. 16) s'appliqueront (p. ex. un mois de salaire versé si la personne est en poste depuis plus d'un an).

Si l'employé continue à travailler pendant ses traitements, la maladie n'offre aucune protection particulière. Il est alors susceptible d'être licencié comme tout collaborateur lambda.

LES INDÉPENDANTS PARTICULIÈREMENT VULNÉRABLES

Les indépendants sont lourdement pénalisés par la maladie. Qu'ils travaillent seuls ou soient à la tête d'une micro-entreprise ou d'une PME, toute absence est susceptible d'avoir une incidence sur la bonne marche de leur affaire.

Autre difficulté: les travailleurs indépendants sont généralement moins protégés que les salariés contre les risques liés à la maladie. Une partie d'entre eux ne contractent pas d'assurance perte de gain maladie. Ils doivent alors compter sur leurs économies pour pallier la perte de revenu liée à l'incapacité de travail. Ils sont aussi contraints de trouver des solutions pour maintenir leur entreprise à flot pendant leur absence.

REVENU D'INSERTION

Les indépendants n'ont en principe pas droit aux indemnités de chômage, leur seul recours étant le revenu d'insertion (RI), l'aide sociale vaudoise. Le RI est une prestation sous condition de ressources. Cela signifie que pour l'obtenir, il faut démontrer n'avoir ni revenu, ni fortune.

Contracter une assurance perte de gain maladie auprès d'une assurance privée – si cela est possible – constitue le meilleur rempart contre la péjoration de la situation financière du travailleur indépendant et de sa famille.

ASSURANCE-INVALIDITÉ ET DÉTECTION PRÉCOCE

En cas d'arrêt de travail prolongé, le travailleur, l'employeur, l'assureur perte de gain maladie ou le médecin peuvent annoncer le cas à l'Office de l'assurance-invalidité dès 30 jours d'arrêt de travail, consécutifs ou isolés. Cette démarche est très fréquemment entreprise par l'assureur. Elle concerne la majorité des patients traités pour un cancer qui, souvent, la perçoivent ou l'interprètent négativement.

L'annonce ne suggère toutefois pas que l'octroi de prestations de l'assurance-invalidité (AI) soit imminent. Elle vise uniquement à détecter de manière précoce des situations complexes, dont les spécialistes de l'AI doivent être rapidement mis au courant. Elle peut aussi permettre au médecin de signaler à l'assurance-invalidité des situations médicalement très graves où il apparaît rapidement que la reprise d'une activité professionnelle ne sera pas envisageable.

L'entretien de détection précoce qui suit vise à faire le bilan de la situation médicale et professionnelle du travailleur et à évaluer l'opportunité d'une demande de prestations. Lorsqu'un dépôt de demande est indiqué, la phase d'intervention précoce qui lui succède permet à l'office AI d'entrer en contact avec l'employeur.

L'objectif est d'évaluer les possibilités d'adaptation du poste de travail, de reprise progressive ou de reclassement dans une autre activité au sein de l'entreprise. Si une solution à l'interne n'est pas envisageable, l'office AI examine les possibilités de soutien à l'externe. Dans tous les cas, le but est de permettre à la personne de retrouver sa place dans le monde du travail. Conformément au principe qui veut que « la réadaptation prime la rente », l'examen du droit à une rente AI est subsidiaire et n'intervient qu'en dernier lieu.

LE SAVIEZ-VOUS ?

Une personne en activité présentant un problème de santé qui compromet ou rend difficile l'exercice de son métier peut bénéficier du soutien de l'assurance-invalidité afin de faciliter son insertion sur le marché du travail.

www.aivd.ch (canton de Vaud)



IV. REPRISE DU TRAVAIL

PRÉPARER LE RETOUR

Tout comme la maladie, la phase de l'après-traitement peut être difficile à vivre. Le suivi médical intensif s'arrête. Les rendez-vous et contacts réguliers avec les professionnels de la santé laissent place à une forme de vide, qui peut générer un sentiment d'abandon, des angoisses, voire une dépression.

Le retour au travail peut ainsi jouer un rôle majeur dans le rétablissement du collaborateur. Pour l'employeur, le retour de l'employé est le signe de sa responsabilité sociale, tout comme de sa capacité à maintenir du savoir-faire au sein de l'entreprise et à gérer des situations complexes. Si elle est positive pour toutes les parties, cette reprise ne s'improvise pas. Plus elle est préparée, meilleures sont les chances de réussite.

Le travailleur en rémission va devoir refaire sa place au sein de l'entreprise qui a poursuivi sa marche durant son absence, avec son lot de changements et de nouveautés. L'employé gardera des séquelles plus ou moins importantes de sa maladie et des traitements, qu'il conviendra de prendre en compte.

REPRISE THÉRAPEUTIQUE

Recommencer le travail au taux d'activité initial après plusieurs mois de traitement est souvent irréaliste. C'est pourquoi le médecin traitant peut prescrire une « reprise thérapeutique », sans exigence de rendement et couverte par l'assurance perte de gain maladie si l'employeur en a contracté une. L'assureur doit évidemment avoir donné son accord. Cette phase permet à l'employé de se familiariser à nouveau avec son environnement professionnel, et ce, de façon progressive puisqu'il travaille en sureffectif. Elle garantit également à l'employeur de se soustraire à d'éventuels problèmes si l'employé n'arrive pas à « suivre » le rythme.

Autre élément bénéfique : l'établissement, avec le médecin et l'employeur, d'un plan de reprise comprenant un taux d'activité graduel. Plan à réévaluer de manière périodique, idéalement toutes les deux semaines.

ADAPTATION DU POSTE ET DE L'ACTIVITÉ

Les répercussions du cancer imposent souvent une adaptation du poste et de l'activité, que cet ajustement porte sur l'ergonomie (poste de travail), sur le cahier des charges ou sur les modalités de travail (flexibilité dans le temps et le lieu de travail). L'assurance-invalidité peut, selon les cas, financer certains moyens auxiliaires favorisant cette adaptation. De même, l'AI est habilitée à octroyer une mesure de reclassement dans une autre fonction au sein de l'entreprise ou, si cette solution n'est pas envisageable, d'examiner les possibilités qui se présentent à l'externe. L'assurance-invalidité peut également financer des mesures pour accompagner le retour progressif à l'emploi.

L'accompagnement du travailleur par un professionnel formé à la santé au travail (infirmier, médecin du travail, etc.) contribue à favoriser la reprise. Ces spécialistes sont à même d'apporter appui et conseils, tant au travailleur qu'à l'employeur, et de jouer le rôle de facilitateurs. À noter que l'AI peut aussi mandater des job coaches.

EN PRATIQUE

POUR L'EMPLOYÉ : IDENTIFIER SES LIMITATIONS

- Se préparer intérieurement à la reprise.
- Identifier les limitations dues à la maladie et aux traitements.
- Informer l'employeur de ses limitations physiques ou psychologiques.
- Évaluer son énergie et sa productivité : se laisser le temps.
- Déterminer quels collègues informer ou non et sur quoi précisément.
- Le cas échéant, élaborer un plan de reprise avec son employeur.

Fiche à détacher en fin de brochure

POUR L'EMPLOYEUR : FAIRE PREUVE DE SOUPLESSE

- S'informer sur les répercussions d'un cancer et les ressources à disposition.
- Informer l'équipe de la reprise et préparer l'accueil du collaborateur.
- Si nécessaire, convenir d'une « reprise thérapeutique ».
- Établir avec son collaborateur un plan de reprise avec un taux d'activité graduel.
- Autoriser des pauses et des absences (notamment pour les consultations médicales).
- Aménager le poste en termes de charge et d'horaires de travail (flexibilité).
- Adapter le cahier des charges pour supprimer les tâches particulièrement difficiles.
- Fractionner le travail en petites tâches.
- Ajuster le poste si nécessaire (ergonomie).
- Organiser un accompagnement en entreprise interne ou externe (si cela est possible).

Fiche à détacher en fin de brochure

APRÈS LA REPRISE

Que la reprise de l'activité professionnelle soit « thérapeutique » ou non, il est important qu'employeur et employé fassent régulièrement le point sur la situation dans les semaines qui suivent le retour au travail – au minimum une fois tous les 15 jours. Ce suivi permet, si nécessaire, de procéder à des adaptations. Ces échanges peuvent ensuite être espacés (p. ex. une fois par mois).

LE SAVIEZ-VOUS ?

Des médecins du travail assurent des consultations spécialisées à l'intention des employés. Renseignez-vous auprès des ressources humaines de votre entreprise, de votre médecin traitant ou de l'Institut universitaire romand de santé au travail (IST).

www.i-s-t.ch



V. FIN DES RAPPORTS DE TRAVAIL

BÉNÉFICIER D'UNE RENTE DE L'ASSURANCE-INVALIDITÉ

Reprendre le travail n'est pas toujours possible, notamment quand les suites du cancer sont trop lourdes pour permettre une réadaptation professionnelle. Dans ce cas, l'employé peut prétendre à une rente de l'assurance-invalidité (AI). L'invalidité est définie comme une incapacité durable de gagner sa vie suite à une atteinte à la santé physique, psychique ou mentale.

DÉTERMINATION DU DEGRÉ D'INVALIDITÉ

Le degré d'invalidité est déterminé en comparant le revenu assuré que la personne pourrait obtenir sans invalidité à celui auquel elle pourrait prétendre compte tenu de son invalidité. La différence équivaut à la perte de gain due à l'invalidité. Traduite en pourcentage, cette différence constitue le degré d'invalidité :

- dès un degré d'invalidité de 70%, l'assuré perçoit une rente entière ;
- dès 60%, l'assuré perçoit trois-quarts de rente ;
- dès 50%, l'assuré perçoit une demi-rente ;
- dès 40%, l'assuré perçoit un quart de rente.

Le droit à une rente AI naît au plus tôt un an après l'apparition de la maladie et six mois après l'envoi de la demande à l'office AI. L'incapacité de travail doit être au minimum de 40% en moyenne pendant un an et se maintenir à ce niveau par la suite. Le requérant doit être âgé de 18 ans au minimum. Le droit à une rente prend fin au plus tard à l'âge de la retraite. Il s'éteint également quand les conditions d'octroi ne sont plus remplies.

Une rente complémentaire est octroyée aux enfants de l'assuré s'ils sont âgés de moins de 18 ans, respectivement de moins de 25 ans s'ils sont en formation. Elle se monte à 40% de la rente invalidité du parent.

La caisse de pension LPP (loi sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité) verse au travailleur invalide une rente complémentaire, sur la base des mêmes échelles que celles de l'AI. Une rente complémentaire pour enfant est également prévue, équivalant à 20% de la rente perçue par l'assuré.

Si les rentes octroyées ne suffisent pas à couvrir le minimum vital, il est possible de faire une demande de prestations complémentaires. Il est important de s'annoncer le plus rapidement possible car elles ne sont pas versées rétroactivement. En dernier recours, la personne peut demander l'aide sociale.

LICENCIEMENT PENDANT LA MALADIE

La maladie n'empêche pas d'être licencié, mais l'employeur doit respecter un délai de protection (cf. sous-chapitre « Arrêt de travail », p. 15). Cette épreuve, douloureuse, ne doit pas faire oublier de prendre les mesures qui s'imposent pour s'assurer contre la perte de gain liée à la maladie et à l'accident. N'hésitez pas à contacter la Ligue vaudoise contre le cancer pour de plus amples informations.

RECHERCHE D'UN NOUVEL EMPLOI

La personne qui se voit signifier son licenciement devrait s'inscrire sans tarder auprès de l'Office régional de placement (ORP) de sa région et entamer tout de suite des recherches d'emploi. Elle pourra ainsi percevoir des indemnités de chômage et bénéficier de l'accompagnement à la recherche d'emploi si elle remplit les critères donnant droit aux prestations de l'assurance-chômage. Si tel n'est pas le cas, ne reste alors que le recours à l'aide sociale – sous condition de ressources – pour obtenir un soutien financier.

À noter que si le travailleur licencié est annoncé à l'assurance-invalidité, l'Office AI pourra lui apporter un soutien dans ses recherches d'emploi. Le cas échéant, la possibilité d'octroi d'une rente sera examinée.

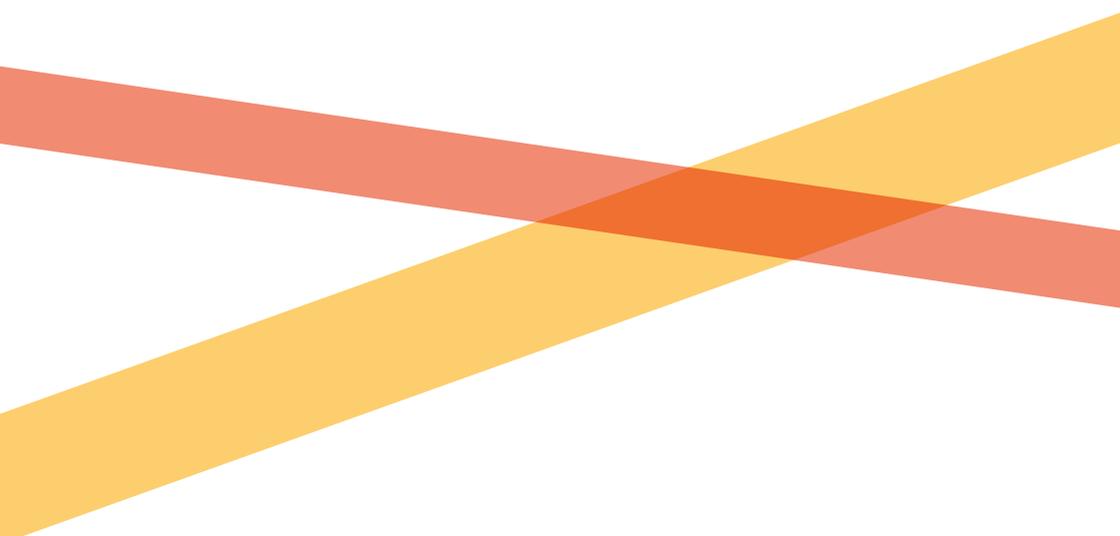
FAUT-IL INFORMER SON NOUVEL EMPLOYEUR DE SA MALADIE ?

Une question cruciale se pose à toute personne qui a traversé la maladie quand elle se présente devant un potentiel nouvel employeur : faut-il lui parler de son passé médical ?

Il est recommandé d'informer le recruteur d'atteintes à la santé susceptibles d'avoir un impact sur la capacité à effectuer le travail demandé, sans nécessité toutefois d'indiquer qu'elles font suite à un cancer. Exemple : un candidat qui se présente pour un poste requérant de porter des charges alors qu'il connaît des limitations physiques suite à la maladie devrait le mentionner lors de l'entretien d'embauche.

À l'inverse, si une rechute semble peu probable et que la maladie passée ne restreint pas la capacité de rendement, parler de son cancer n'est pas d'actualité. Exemple : une femme opérée sans séquelles d'un cancer du sein et qui postule dans une agence de voyage n'aura, a priori, pas de difficulté à remplir son cahier des charges.

De manière générale, l'employeur n'a pas le droit de poser des questions sur l'état de santé d'un candidat, sauf si des raisons particulières l'exigent au vu du poste à pourvoir.



DÉMISSION ET RETRAITE ANTICIPÉE

Le cancer bouleverse tous les repères, modifiant perspectives et priorités. Il y a un avant et un après-cancer. Le rapport au travail peut devenir accessoire en regard de sa vie personnelle et familiale. Certaines personnes songent ainsi à ouvrir un nouveau chapitre en se lançant dans des activités totalement différentes – comme voyager ou vivre pleinement leur passion artistique. D'autres ne voient plus de sens à exercer une activité professionnelle et envisagent de démissionner de leur poste.

Quitter le marché du travail est une décision difficile à prendre: elle comporte de lourdes conséquences financières. De plus, le retrait de la vie professionnelle peut rendre une réinsertion sur le long terme délicate. Il est conseillé de consulter des experts avant toute prise de décision (fiduciaire, cabinet de conseil en réinsertion, etc.).

La prudence est également de mise pour les personnes qui envisagent de prendre une retraite anticipée. L'octroi de prestations d'assurances sociales et leur articulation présentent de nombreuses subtilités. Là aussi, les conséquences financières peuvent être importantes.

LE SAVIEZ-VOUS ?

La brochure « Cancer – prestations des assurances sociales » publiée par la Ligue contre le cancer présente de manière exhaustive les prestations offertes par les assurances sociales.

Disponible en ligne sur le site www.liguecancer.ch





VI. SIX MESSAGES CLÉS EN GUISE DE CONCLUSION

1. LE CANCER N'EST PAS SYNONYME DE FIN DU TRAVAIL

Le cancer provoque une rupture biographique marquante, doublée d'un changement de perspectives. Il y a un avant et un après. Quand la situation le permet, le travailleur peut néanmoins reprendre son activité suite aux traitements. Employeur et employé doivent préparer ce retour de manière active et, dans la mesure du possible, rester en contact régulier.

2. IL EST POSSIBLE DE GÉRER UNE ABSENCE AU TRAVAIL, MÊME DE LONGUE DURÉE

Informé des étapes clés du traitement et communiquer sur l'absence permet à l'employeur de s'organiser au mieux. La transparence incite les collaborateurs susceptibles de voir leur charge de travail augmenter à faire preuve de compréhension.

3. LA FIN DU TRAITEMENT N'ÉQUIVAUT PAS À LA FIN DE LA MALADIE

La fin des traitements et le retour au travail ne signifient pas que l'employé soit à nouveau pleinement productif. Le référent hiérarchique et le responsable des ressources humaines doivent être informés des limitations physiques, cognitives et psychologiques du travailleur et sensibiliser l'équipe à ces aspects.



4. UNE REPRISE GRADUELLE EST SOUVENT JUDICIEUSE

Un plan de reprise du travail comportant un taux d'activité graduel, adaptable au besoin, diminue la pression sur l'employé et l'employeur.

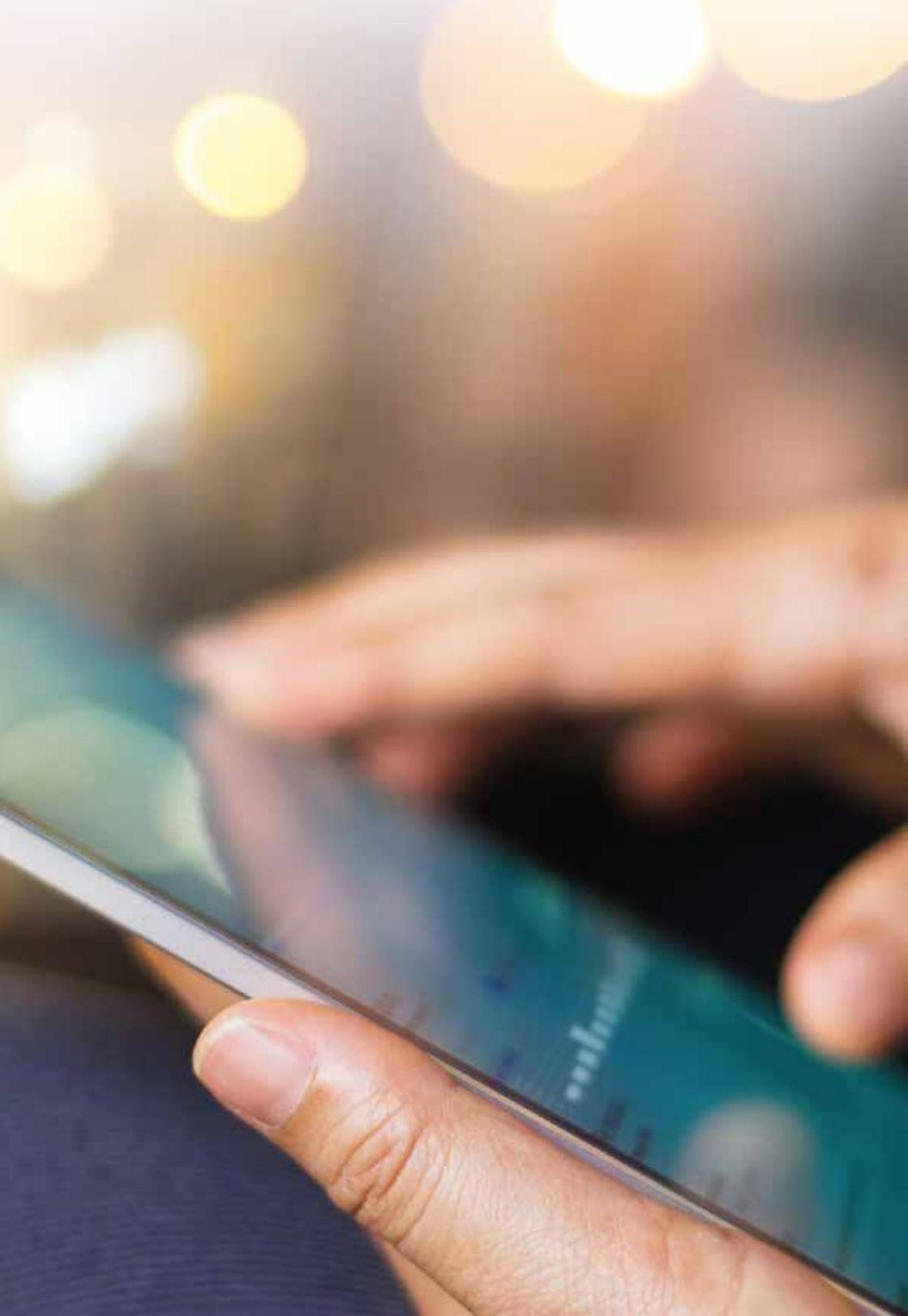
5. L'AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL ET DE L'ACTIVITÉ PROTÈGE L'EMPLOI

Les répercussions du cancer imposent souvent des adaptations du poste de travail et de l'activité: aménagement ergonomique, allègement du cahier des charges, flexibilité du temps et du lieu de travail sont autant d'éléments qui facilitent la reprise de l'activité professionnelle.

6. LE DIALOGUE EST INDISPENSABLE POUR FAVORISER LA RÉINSERTION

Que ce soit pendant ou après la maladie, le dialogue employeur-employé est primordial pour favoriser la réinsertion. Les deux partenaires doivent pouvoir, en tout temps, exprimer leurs besoins et attentes respectifs.

La Ligue vaudoise contre le cancer se tient à disposition des employeurs et des employés pour toute question sur le sujet du cancer et du travail. Découvrez l'entier de nos prestations sur notre site internet: www.lvc.ch



VII. RESSOURCES À DISPOSITION

SANTÉ

- Ligue vaudoise contre le cancer (LVC) www.lvc.ch
- Ligue contre le cancer (LCC) www.liguecancer.ch
- Institut universitaire romand de santé au travail (IST)
www.i-s-t.ch

ASSURANCES ET AIDE SOCIALES

- Office de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud (OAI)
www.aivd.ch
- Service de l'emploi (SDE) et Offices régionaux de placement (ORP) du canton de Vaud
www.vd.ch/themes/economie/emploi-chomage
- Revenu d'insertion (RI), Centres sociaux régionaux (CSR) et Centres sociaux intercommunaux (CSI) du canton de Vaud
www.vd.ch/themes/social/prestations-assurances-et-soutien/revenu-dinsertion
- Caisse cantonale vaudoise de compensation AVS
www.caisseavsvaud.ch
- Guide Social Romand (GSR), le site d'information sociale
www.guidesocial.ch

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

- Office cantonal d'orientation scolaire et professionnelle (OCOSP)
www.vd.ch/autorites/departements/dfjc/sesaf/ocosp

SOUTIEN AUX EMPLOYEURS

- Centre patronal (CP) www.centrepatronal.ch
- compasso // Intégration professionnelle – Portail d'information pour les employeurs
www.compasso.ch

Un répertoire des ressources à disposition dans le canton de Vaud est disponible sur notre site internet www.lvc.ch

VIII. PRINCIPALES RÉFÉRENCES DOCUMENTAIRES

- European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) (2017) : *Rehabilitation and return to work after cancer – Literature review*. European Risk Observatory.
- Institut national du cancer (INCa) (2014) : *La vie deux ans après un diagnostic de cancer – De l'annonce à l'après-cancer*. Collection Études et enquêtes.
- Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) (2017) : *Occupational safety and health considerations of returning to work after cancer*.
- Ligue contre le cancer (2009) : *Cancer – prestations des assurances sociales*.
- Sidler Margaux (2015) : *Guide des bonnes pratiques pour l'accompagnement d'un-e collaborateur-trice atteint-e d'un cancer*. Haute école de gestion de Fribourg (HEG-FR). Avec le soutien de la Ligue fribourgeoise contre le cancer.
- Office cantonal des assurances sociales du canton de Genève (OCAS) (2011) : *La maladie m'empêche de travailler – Quels sont mes droits et mes devoirs ? 2^e édition*.
- Office fédéral de la statistique (OFS) (2016) : *Le cancer en Suisse, rapport 2015. État des lieux et évolutions*.
- Pärli K., Guggisberg J., Hug J., Oesch T., Petrik A., Rudin M. (2013) : *Arbeit und Krankheit. Berufliche Wiedereingliederung von Personen mit länger andauernder Arbeitsunfähigkeit – Eine Untersuchung zur Rolle des Rechts und des sozialen Umfelds*. Zentrum für Sozialrecht (ZSR), School of Management and Law, Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW), Reihe "Sozialrecht", Band 2-2013.
- Tuszyński Anne-Sophie (2017) : *Cancer et travail. J'ai (re)trouvé ma place ! Comment trouver la vôtre ?*
- Vidal-Naquet Pierre A. (2009) : *Faire avec le cancer dans le monde du travail*.

FICHE PRATIQUE À DÉTACHER – RÉCAPITULATIF DES ACTIONS À ENTREPRENDRE

ANNONCE DE LA MALADIE

POUR L'EMPLOYÉ : SOLLICITER UN ENTRETIEN
ET LE PRÉPARER

- Évoquer avec son oncologue les questions qui ont un impact sur l'activité professionnelle (durée du traitement, pronostic, limitations à prévoir, etc.).
- Déterminer qui informer au sein de son entreprise (sur quoi, par qui et comment).
- Exprimer ses incertitudes face à sa situation.
- Se renseigner sur les ressources mises à disposition par l'entreprise.
- Expliciter ses besoins sur la manière de garder contact et de communiquer durant la maladie (fréquence et forme des contacts).
- Se préparer à des réactions retenues au sein de son environnement professionnel : l'annonce de la maladie peut déstabiliser.



FICHE PRATIQUE À DÉTACHER – RÉCAPITULATIF DES ACTIONS À ENTREPRENDRE

ANNONCE DE LA MALADIE

POUR L'EMPLOYEUR : ORGANISER L'ENTRETIEN AVEC SON EMPLOYÉ

PRENDRE DU TEMPS

- Choisir un endroit calme pour l'entretien.
- S'assurer de ne pas être dérangé.
- Écouter et accorder du temps au collaborateur.
- Oser poser des questions.
- Présenter le soutien offert par l'entreprise, mais aussi ses propres besoins pour gérer l'absence.
- Déterminer les besoins du collaborateur (communication, informations sur les assurances sociales, etc.).
- Ne rien promettre qui ne puisse être tenu.
- Reporter la discussion si nécessaire.

SAVOIR ÉCOUTER

- Accepter les silences.
- Écouter le collaborateur avant de proposer son aide.
- Éviter les formules toutes faites (p. ex. « ça va aller » ou « ça pourrait être pire »).
- Prendre la mesure de ce que ressent son vis-à-vis.
- Éviter de comparer les situations, se concentrer sur la personne et ses besoins.

INFORMER L'ÉQUIPE

- S'entendre en amont avec le collaborateur sur l'information à donner à l'équipe.
- Si le collaborateur l'autorise, communiquer ouvertement avec l'équipe sur la maladie et ses conséquences sur le travail.
- Écouter les inquiétudes, peurs et problèmes rencontrés par les autres collaborateurs.
- Chercher des solutions avec l'équipe (répartition du travail, remplacement, communication, etc.).
- Valoriser les élans de solidarité.



FICHE PRATIQUE À DÉTACHER – RÉCAPITULATIF DES ACTIONS À ENTREPRENDRE

REPRISE DU TRAVAIL

POUR L'EMPLOYÉ : IDENTIFIER SES LIMITATIONS

- Se préparer intérieurement à la reprise.
- Identifier les limitations dues à la maladie et aux traitements.
- Informer l'employeur de ses limitations physiques ou psychologiques.
- Évaluer son énergie et sa productivité : se laisser le temps.
- Déterminer quels collègues informer ou non et sur quoi précisément.
- Le cas échéant, élaborer un plan de reprise avec son employeur.



FICHE PRATIQUE À DÉTACHER – RÉCAPITULATIF DES ACTIONS À ENTREPRENDRE

REPRISE DU TRAVAIL

POUR L'EMPLOYEUR : FAIRE PREUVE DE SOUPLESSE

- S'informer sur les répercussions d'un cancer et les ressources à disposition.
- Informer l'équipe de la reprise et préparer l'accueil du collaborateur.
- Si nécessaire, convenir d'une « reprise thérapeutique ».
- Établir avec son collaborateur un plan de reprise avec un taux d'activité graduel.
- Autoriser des pauses et des absences (notamment pour les consultations médicales).
- Aménager le poste en termes de charge et d'horaires de travail (flexibilité).
- Adapter le cahier des charges pour supprimer les tâches particulièrement difficiles.
- Fractionner le travail en petites tâches.
- Ajuster le poste si nécessaire (ergonomie).
- Organiser un accompagnement en entreprise interne ou externe (si cela est possible).



La Ligue vaudoise contre le cancer est financée pour l'essentiel par des dons.

Pour nous soutenir:

CCP 10-22260-0 / IBAN CH26 0900 0000 1002 2260 0

Conception graphique

Atelier TESSAGERSTER, Lausanne

Photographies

Couverture – iStock © epicurean ; p. 4 – iStock © g-stockstudio ;

p. 6 – iStock © Portra ; p. 10 – iStock © IPGGutenbergUKLtd ;

p. 14 – iStock © FangXiaNuo ; p. 20 – iStock © Kerkez ;

p. 24 – iStock © Jacob Ammentorp Lund ; pp. 30-31 – iStock © Bogdanhoda ;

p. 32 – iStock © ipopba

Impression

PCL Presses Centrales SA, Lausanne

© 2017, Ligue vaudoise contre le cancer (LVC), Lausanne

LVC – Ligue vaudoise contre le cancer

Place Pépinet 1 – 1003 Lausanne – tél. 021 623 11 11

info@lvc.ch – www.lvc.ch



Rejoignez-nous sur Facebook !





VOUS INFORME

Conseils employeurs et employés
021 623 11 11

www.lvc.ch