



ligue contre le cancer

Cancer : relever les défis au travail

Un guide pour les employés
et les employeurs



Les ligues contre le cancer en Suisse : proximité, soutien individuel, confidentialité et professionnalisme

Vous et vos proches pouvez vous appuyer sur les activités de conseil et soutien proposées gratuitement près de chez vous. Près de 100 professionnels, répartis sur plus de 60 sites en Suisse, offrent un suivi individuel et confidentiel pendant et après la maladie.

En parallèle, les ligues cantonales développent des actions de prévention auprès de la population. Objectif: diminuer les facteurs de risque qui prédisposent au développement de la maladie.

Impressum

Nous remercions la Ligue vaudoise contre le cancer, éditrice de la version originale, de nous avoir autorisés à reprendre le manuscrit pour l'adapter à l'échelon suisse.

Éditrice

Ligue suisse contre le cancer
Effingerstrasse 40, case postale,
3001 Berne, tél. 031 389 91 00,
info@liguecancer.ch, www.liguecancer.ch

Direction du projet

Cristina Blanco, spécialiste Cancer et travail,
Ligue suisse contre le cancer
Nicole Bulliard, spécialiste Publications,
Ligue suisse contre le cancer

Collaborateurs de la Ligue contre le cancer

Chantal Diserens, directrice de la Ligue vaudoise
contre le cancer
Erika Gardi, responsable Accompagnement,
Ligue suisse contre le cancer
Erika Karlen-Oszlai, spécialiste Cancer et travail,
Ligue suisse contre le cancer
Patricia Mueller, spécialiste Conseil juridique,
Ligue suisse contre le cancer

Relecture

Evelyne Carrel, Arzier

Rédaction de l'édition originale

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

Relecture de l'édition originale

Christine Theumann-Monnier, conseillère en
relations publiques, rédactrice et traductrice
indépendante

Conseils scientifiques pour l'édition originale

Brigitta Danuser, Prof. Dr med., spécialiste FMH
en médecine du travail, directrice du pôle Santé à
l'Institut universitaire romand de santé au travail
Chantal Diserens, directrice de la Ligue vaudoise
contre le cancer
François Favre, cheffe de l'Instance juridique
chômage et cheffe adjointe du service de l'emploi
de l'État de Vaud
Léa Fazenda, responsable de l'unité Prévention et
appui social du service de prévoyance et d'aide
sociales de l'État de Vaud

Caroline Gisin, responsable du service Conseil et
soutien de la Ligue vaudoise contre le cancer
Filip Grund, chef du service du personnel de l'État
de Vaud

Pierre Hoesli, oncologue aux Établissements
hospitaliers du Nord vaudois et membre du comité
de la Ligue vaudoise contre le cancer
Isabelle Erard Honorez, sous-directrice et cheffe
du département Réinsertion et rentes de l'Office
de l'assurance-invalidité pour le canton de Vaud
Marc Hubacher, responsable des ressources
humaines du Centre patronal
Valérie Jaggi Wepf, municipale à la Ville
d'Yverdon-les-Bains
Catherine Lazor-Blanchet, spécialiste en médecine
du travail, médecin-cheffe de l'unité Médecine du
personnel et d'entreprise du CHUV
Eric Monnard, adjoint au directeur des ressources
humaines du CHUV

Révision de l'édition originale

Cristina Blanco, spécialiste Cancer et travail,
Ligue suisse contre le cancer
Marianne Blondel
Eusebio Bochons
Anita Droz, ancienne directrice, Ligue vaudoise
contre le cancer
Romina Garruso
Yves Hochuli, juriste, adjoint de direction,
Ligue vaudoise contre le cancer
Thierry Lepinette
Cristina Martínez, spécialiste Traduction
et révision, Ligue suisse contre le cancer
Patricia Mueller, spécialiste Conseil juridique,
Ligue suisse contre le cancer
Françoise Pellet
Nathalie Restani, assistante sociale, service
Conseil et soutien, Ligue vaudoise contre le cancer

Photos

Couverture: Shutterstock
pp. 4, 8, 10, 16, 32, 38: Shutterstock
pp. 22, 28: iStock

Conception graphique

Ligue suisse contre le cancer, Berne

Impression

Jordi AG, Belp

Cette brochure est aussi disponible en allemand et en italien.

© 2019, Ligue suisse contre le cancer, Berne

Sommaire

Avant-propos	5
L'essentiel en bref	6
Les conséquences physiques, psychiques et sociales du cancer	6
Absence de longue durée: un défi de taille	9
Annnonce de la maladie et communication	11
Que dire du diagnostic?	11
Créer un climat de confiance réciproque	11
Maintien de l'activité professionnelle ou arrêt de travail	15
Poursuite de l'activité pendant les traitements	15
Arrêt de travail: certificat médical, salaire et licenciement	15
Les indépendants, un groupe particulièrement vulnérable	20
Assurance-invalidité et détection précoce	21
Fiches pratiques à détacher	23
Reprise du travail	27
Préparer le retour	27
Reprise thérapeutique	27
Adaptation du poste et de l'activité	29
Fin des rapports de travail	31
Bénéficiaire d'une rente de l'assurance-invalidité	31
Licenciement pendant la maladie	33
Recherche d'un nouvel emploi	33
Démission et retraite anticipée	34
Huit messages-clés en guise de conclusion	35
Ressources à disposition	37
Sources	39
Conseils et informations	41



Chère lectrice, cher lecteur,

Pour faciliter la lecture, nous n'utilisons par la suite que la forme masculine. Nous remercions nos lectrices de leur compréhension.

De plus en plus de personnes survivent au cancer. Cette évolution, dont on ne peut que se réjouir, va à l'encontre des représentations à l'œuvre dans notre société, dans laquelle le terme de cancer reste encore trop souvent indissociable de celui de mort. Elle s'explique par les formidables avancées de la médecine ces 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 – un défi auquel ces deux partenaires ne sont pas toujours préparés.

Cette brochure vise à donner des clés pour favoriser le maintien de l'activité professionnelle 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 en Suisse.

Le dialogue est primordial pour une reprise réussie, qui est dans l'intérêt 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 un 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 (voir pp. 46 et 47). Nous vous souhaitons une agréable lecture.

Votre Ligue contre le cancer

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 sont encore en vie cinq ans après le diagnostic (toutes localisations cancéreuses confondues), ce qui correspond à une diminution de la mortalité d'environ un tiers depuis les années 1980.

En rémission, reprendre le cours de sa vie à l'identique ne constitue toutefois pas la norme. Plusieurs années après la maladie, une grande partie des personnes soignées pour un cancer font encore état de séquelles ou se plaignent des répercussions des traitements. Les problèmes de santé sont, dans les grandes lignes, 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 le travail dans la même configuration qu'avant la maladie.

Un corps guéri, mais pas toujours indemne

Le traitement du cancer se fait « au cas par cas ». Différentes formes de thérapie peuvent être combinées ou non. Les principales sont la chirurgie,

la radiothérapie, la chimiothérapie, l'immunothérapie, l'hormonothérapie et les thérapies moléculaires ciblées. Elles sont en constante évolution, grâce aux progrès de la recherche. Les patients ne répondent cependant pas tous de la même manière à la thérapie qui leur est proposée. Certains traitements sont lourds à supporter et accompagnés de nombreux effets secondaires.

Les personnes en rémission peuvent présenter des séquelles physiques qui se manifestent même après la fin des traitements. Les suites de certaines opérations mammaires, par exemple, peuvent fragiliser l'usage d'un bras, et une opération du système digestif peut altérer le transit intestinal. Certaines chimiothérapies modifient durablement la sensibilité ou peuvent occasionner une hypersensibilité au froid.

La majorité des effets secondaires disparaissent rapidement après l'arrêt des traitements et sont nettement mieux contrôlés aujourd'hui. Il n'en reste pas moins 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

au terme de celui-ci. 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 au travail.

Une profonde remise en question

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

Ces émotions, qui évoluent au gré de l'état de santé, sont tout à fait normales. La maladie constitue une rupture biographique marquante. Elle provoque une profonde remise en question, pousse à s'interroger 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. À ce changement vient souvent s'ajouter la peur de la récurrence, qui découle de la confrontation à une maladie potentiellement mortelle et

de l'expérience que la personne a faite de sa propre fragilité.

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

Répercussion 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 à la suite de la perte de la capacité de travail, momentanément ou à plus long terme.



Absence de longue durée : un défi de taille

Le cancer constitue, avec les maladies cardio-vasculaires, 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 des arrêts de travail aux conséquences organisationnelles évidentes et opérer des changements au cas par cas.

Éviter la double peine

L'enjeu est également primordial pour les employés fragilisés par le sort. Chaque année en Suisse, plus de 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 actives professionnellement un an et plus après le diagnostic. Pour les autres, la peine est double : 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 en vue d'une éventuelle reprise.

Des situations variables

Le cancer ne constitue jamais une trajectoire linéaire. Les situations varient d'un cas à l'autre. La reprise professionnelle dépend ainsi de nombreux facteurs, comme le type de cancer, le traitement, mais aussi le métier exercé. En principe, il est plus facile de réaménager les postes de travail dans un bureau que sur un chantier, par exemple. La taille de l'organisation joue également un rôle important. Les possibilités d'adaptation et de réinsertion sont généralement plus faibles dans les entreprises de moins de 250 employés, a fortiori dans celles de moins de 50 salariés et dans les micro-entreprises. D'autres facteurs, tels la culture d'entreprise, le climat de travail, la communication ou le management, sont aussi déterminants. Les ressources personnelles des collaborateurs touchés – ressources psychologiques, soutien de l'entourage, âge, formation, etc. – jouent également un rôle prépondérant.



Annnonce de la maladie et communication

Que dire du diagnostic ?

La maladie relève de la sphère privée. Le travailleur n'a aucune obligation de dire à son employeur qu'il a un cancer. Ce dernier peut uniquement exiger des informations concernant la durée prévue de l'arrêt de travail et la cause de cet arrêt (accident, maladie ou grossesse). Dans le cas où l'arrêt de travail ne serait pas total, l'employeur peut également exiger de savoir si des limitations ou des restrictions sont à prévoir au niveau des tâches assumées par l'employé.

La décision d'annoncer ou non le diagnostic est difficile à prendre pour l'employé : il peut craindre un licenciement ou des réactions négatives. Employeur, supérieurs, RH et collègues peuvent, de leur côté, se sentir démunis face à cette nouvelle. Un manque de transparence ou d'information peut cependant, en fonction de la situation, avoir un impact négatif sur les relations entre les diverses personnes impliquées (par ex. confiance, entraide, empathie, etc.),

et ce d'autant plus si les absences sont de longue durée ou répétées.

Lorsque le climat se prête au dialogue, celui-ci ne peut être que positif. S'il fait le choix de parler de sa maladie au sein de l'entreprise, l'employé devra définir précisément à qui il souhaite annoncer la nouvelle 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 également 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'entretiens réguliers, à commencer par un pre-

mier entretien entre le collaborateur, le service des ressources humaines ou le supérieur, ainsi que le médecin du travail si l'entreprise en emploie ou mandate un. Un suivi et une bonne communication entre partenaires contribuent à créer un climat de confiance qui facilitera les choses quand il s'agira de déterminer comment s'organiser si la personne touchée peut continuer à travailler pendant son traitement ou de planifier un retour au travail si elle doit s'absenter. Ce constat est d'autant plus vrai au sein des petites entreprises. De manière générale, la transparence incite également les collègues susceptibles de voir leur charge de travail augmenter à faire preuve d'une certaine compréhension.

Les grandes entreprises disposent en principe d'un système de gestion de la santé en entreprise (GSE), dont l'objectif est de favoriser la 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 il est possible d'agir au cas par cas si nécessaire pour parvenir aux objectifs précités. Ces facteurs peuvent également jouer un rôle crucial lorsqu'un collaborateur est atteint de cancer. Que l'on travaille dans le domaine public ou privé, il est donc conseillé de se renseigner auprès de son employeur pour savoir s'il propose un dispositif de soutien interne et de convenir conjointement de mesures à mettre en place en fonction des besoins.

Fiche à détacher en milieu de brochure

Le saviez-vous ?

Les collaborateurs des ligues cantonales et régionales contre le cancer apportent conseils et soutien aux personnes atteintes de cancer et à leurs proches. Ils les épaulent notamment sur les plans social, administratif et financier. La Ligue suisse contre le cancer complète ces dispositifs en assurant un soutien par téléphone et par voie électronique : www.liguecancer.ch.

En pratique

Employé : solliciter un entretien et le préparer

Avant l'entretien

- Aborder avec l'oncologue ou le médecin traitant les questions qui ont un impact sur l'activité professionnelle (durée du traitement, pronostic, absence à envisager ou non, limitations à prévoir, etc.).
- Exprimer son ressenti à des personnes de confiance.
- Déterminer l'information qui sera donnée au sein de l'entreprise (qui, quoi, par qui, quand, comment, etc.).
- Se préparer à une certaine réserve de la part de l'entourage professionnel : l'annonce de la maladie peut déstabiliser.

Pendant l'entretien

- Exprimer ses incertitudes face à la situation.
- Se renseigner sur les ressources mises à disposition par l'entreprise et les conditions-cadre (assurances sociales, durée du versement du salaire, etc.).
- Expliciter ses besoins ou souhaits concernant la manière de garder contact et de communiquer durant la maladie (interlocuteur(s), fréquence et forme des contacts, etc.).

Employeur, supérieurs, RH : organiser et mener l'entretien avec l'employé

Avant l'entretien

- Prévoir suffisamment de temps pour préparer, puis mener l'entretien.
- Choisir un endroit calme pour l'entretien.
- S'assurer de ne pas être dérangé pendant l'entretien.

Pendant l'entretien

- Écouter le collaborateur avant de proposer son aide.
- Faire preuve d'empathie et d'authenticité.
- Accepter les silences et les émotions qui peuvent survenir.
- Déterminer les besoins du collaborateur (communication, informations sur les assurances sociales, etc.).
- Présenter le soutien offert par l'entreprise, mais aussi les besoins de celle-ci pour gérer l'absence.
- Ne rien promettre qui ne puisse être tenu.
- Éviter les formules toutes faites (par ex. « ça va aller », « ça pourrait être pire » ou « ça va s'arranger »).
- Prendre la mesure de ce que ressent l'employé et de ce que l'on ressent soi-même.
- Éviter de comparer les situations et se concentrer sur la personne et ses besoins.
- Oser poser des questions.
- Reporter la discussion si nécessaire ou fixer un nouvel entretien.

Informers l'équipe

- S'entendre en amont avec le collaborateur sur l'information à donner (quoi, comment, quand, etc.).
- Si le collaborateur l'autorise, communiquer ouvertement sur la maladie et ses conséquences sur le travail.
- Écouter les inquiétudes, peurs et problèmes des autres collaborateurs.
- Chercher des solutions ensemble (répartition du travail, remplacement(s), communication, etc.).
- Valoriser les élans de solidarité.
- Faire régulièrement le point et surveiller l'évolution du climat de travail.

Fiche à détacher en milieu de brochure

Maintien de l'activité professionnelle ou arrêt de travail

Poursuite de l'activité pendant les traitements

Parfois, le travailleur arrive à poursuivre son activité professionnelle parallèlement 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 que chaque personne réagit différemment aux traitements et qu'une thérapie peut provoquer des effets qui varient d'une cure à l'autre. C'est notamment le cas pour les patients qui suivent une chimiothérapie. Leur forme peut ainsi fluctuer rapidement, avec des hauts et des bas importants.

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 à qui les traitements le permettent. Si cela est possible, continuer à travailler pendant les traitements équivaut notamment à maintenir une forme de normalité et à garder le contrôle de sa vie.

Une partie des conseils donnés dans cette brochure au chapitre « Reprise du travail » (pp. 27–30) sont égale-

ment valables pour les personnes qui maintiennent leur activité professionnelle durant la maladie. Il est primordial qu'une bonne communication soit établie entre l'employeur et l'employé, que l'ambiance de travail soit favorable, que les horaires restent flexibles et que le poste de travail et l'activité soient réadaptés si nécessaire. Bien entendu, tous ces aspects doivent faire l'objet de mûres réflexions, discussions et « négociations » en fonction des possibilités et des besoins de chacun (collaborateur, employeur, etc.), ainsi que des spécificités du poste et de la fonction.

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 : quelle sera la durée de l'arrêt de travail ? Le salaire continuera-t-il à être versé et, si oui, pendant combien de temps ? Comment organiser la suite ? Quel sera l'impact de la maladie sur le quotidien et le travail ? Un éventuel licenciement est-il à craindre ?



Autant d'interrogations qui nécessitent que l'on soit au clair sur le fonctionnement des assurances sociales et qui, une fois encore, présupposent qu'employeur et employé maintiennent le contact. Des échanges réguliers durant l'arrêt de travail permettent de rassurer l'employé sur sa place dans l'entreprise. Du côté de l'employeur, ils 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, ainsi, de garder un savoir-faire précieux au sein de l'entreprise.

Certificat médical

En règle générale, l'employé doit fournir un certificat médical dès le quatrième jour d'absence. Dans certains cas, le certificat doit être délivré dès le premier jour d'absence déjà. Il est donc essentiel de se référer au contrat de travail et de respecter les délais qui y figurent. En cas d'arrêt de longue durée, l'envoi de certificats médicaux renouvelés est l'occasion de prendre contact avec l'employeur. Il est parfois possible de déterminer approximativement la durée de l'arrêt avec le médecin. Cela aidera 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 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 sur 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 du barème appliqué. L'ancienneté de l'employé est aussi déterminante. Il existe trois types de barèmes différents, à savoir l'échelle bâloise, l'échelle bernoise et l'échelle zurichoise. Le versement du salaire se fait selon le tableau à la page suivante.

	Echelles bâloise BS, BL	Echelle bernoise BE, AG, OW, SG, Suisse romande	Echelle zurichoise ZH, GR
1 ^{er} année de service	3 semaines	3 semaines	3 semaines
2 ^e année de service	2 mois	1 mois	8 semaines
3 ^e année de service	2 mois	2 mois	9 semaines
4 ^e année de service	3 mois	2 mois	10 semaines
5 ^e année de service	3 mois	3 mois	11 semaines
6 ^e année de service	3 mois	3 mois	12 semaines
7 ^e année de service	3 mois	3 mois	13 semaines
8 ^e année de service	3 mois	3 mois	14 semaines
9 ^e année de service	3 mois	3 mois	15 semaines
10 ^e année de service	3 mois	4 mois	16 semaines
11 ^e année de service	4 mois	4 mois	17 semaines

Source : Secrétariat d'État à l'économie (Seco), www.seco.admin.ch/seco/fr/home.html

Le barème le plus répandu est l'échelle de Berne. Celle-ci prévoit en principe le versement du salaire pendant une durée croissante: trois semaines dès la première année de service au sein de l'entreprise; un mois durant la deuxième année de service; deux mois durant la troisième et la quatrième année de service; trois mois de la cinquième à la neuvième année de service, et ainsi de suite. Il est donc important que l'employé s'informe sur la protection financière à laquelle il peut prétendre en cas d'arrêt maladie. Si les prestations de son employeur sont minimales, il peut conclure une assurance perte de gain privée.

Protection contre le licenciement et délai de congé

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, à savoir, en principe: 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. À noter que ces conditions diffèrent par exemple si l'employé est en période d'essai, s'il a un contrat à durée déterminée ou s'il a commis une faute grave justifiant une résiliation immédiate.

Ce n'est qu'au terme du délai de protection que l'employeur peut licencier un collaborateur, en respectant le délai de congé. Ce dernier varie lui aussi en fonction de l'ancienneté dans le poste. Il est en principe d'un mois durant la première année de travail, de deux mois de la deuxième à la neuvième année et de trois 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. Il convient donc de bien se renseigner individuellement sur ses droits en consultant son contrat de travail.

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 pas 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.18), s'appliqueront (par 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 ne lui garantit en principe aucune protection particulière. Sauf exception, il est alors susceptible d'être licencié comme tout autre collaborateur.

À noter que les règles et les droits en vigueur dans le secteur public et privé peuvent être différents. Il est par conséquent recommandé de consulter les dispositions figurant dans le contrat de travail ainsi que dans le règlement du personnel (du canton, de la commune ou de la Confédération).

Les indépendants, un groupe particulièrement vulnérable

Les indépendants sont lourdement pénalisés par la maladie. Qu'ils travaillent seuls ou qu'ils soient à la tête d'une microentreprise ou d'une PME, toute absence est susceptible d'avoir une incidence sur la bonne marche de leurs affaires.

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.

Aide sociale

Les indépendants n'ayant en principe pas droit aux indemnités de chômage, leur seul recours consiste, en dernier ressort, à soumettre une demande d'aide financière au service d'aide sociale de leur commune ou de leur canton de résidence. Une telle aide financière, dont le montant et les modalités peuvent différer d'un canton à l'autre ou d'une situation à l'autre, est une prestation sous condition de ressources. Cela signifie que, pour l'obtenir, il faut démontrer n'avoir ni revenu (suffisant), ni fortune (au sens large du terme). Il faut encore noter que la mise en œuvre peut elle aussi diverger d'un canton à l'autre, voire d'une commune à l'autre.

La conclusion d'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 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) est 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, dans lesquelles 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. Lorsque le dépôt d'une demande est indiqué, la phase d'intervention précoce qui 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 interne n'est pas envisageable, l'office AI examine les possibilités de soutien externes. Dans tous les cas, le but est de permettre à la personne de retrouver sa place dans le monde du travail et un maximum d'autonomie. Conformément au principe selon lequel 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. Consultez l'office AI de votre canton (voir p. 37).



Fiche pratique à détacher

Récapitulatif des actions à entreprendre

Annnonce de la maladie et communication

Pour l'employé : solliciter un entretien et le préparer

Avant l'entretien

- Aborder avec l'oncologue ou le médecin traitant les questions qui ont un impact sur l'activité professionnelle (durée du traitement, pronostic, absence à envisager ou non, limitations à prévoir, etc.).
- Exprimer son ressenti à des personnes de confiance.
- Déterminer l'information qui sera donnée au sein de l'entreprise (qui, quoi, par qui, quand, comment, etc.).
- Se préparer à une certaine réserve de la part de l'entourage professionnel : l'annonce de la maladie peut déstabiliser.

Pendant l'entretien

- Exprimer ses incertitudes face à la situation.
- Se renseigner sur les ressources mises à disposition par l'entreprise et les conditions-cadre (assurances sociales, durée du versement du salaire, etc.).
- Expliciter ses besoins ou souhaits concernant la manière de garder contact et de communiquer durant la maladie (interlocuteur(s), fréquence et forme des contacts, etc.).

Fiche pratique à détacher

Récapitulatif des actions à entreprendre

Reprise de travail

Pour l'employé : identifier les besoins et les limitations

Avant l'entretien

- Se préparer intérieurement à la reprise.
- Déterminer ses besoins en termes de communication, par ex. : quels collègues informer ou non, quelles informations donner précisément.
- 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.
- Le cas échéant, élaborer un plan de reprise avec l'employeur.

Fiche pratique à détacher

Récapitulatif des actions à entreprendre

Annnonce de la maladie et communication

Pour l'employeur, les supérieurs, les RH : organiser et mener l'entretien avec l'employé

Avant l'entretien

- Prévoir suffisamment de temps pour préparer, puis mener l'entretien.
- Choisir un endroit calme pour l'entretien.
- S'assurer de ne pas être dérangé pendant l'entretien.

Pendant l'entretien

- Écouter le collaborateur avant de proposer son aide.
- Faire preuve d'empathie et d'authenticité.
- Accepter les silences et les émotions qui peuvent survenir.
- Déterminer les besoins du collaborateur (communication, informations sur les assurances sociales, etc.).
- Présenter le soutien offert par l'entreprise, mais aussi les besoins de celle-ci pour gérer l'absence.
- Ne rien promettre qui ne puisse être tenu.
- Éviter les formules toutes faites (par ex. « ça va aller », « ça pourrait être pire » ou « ça va s'arranger »).
- Prendre la mesure de ce que ressent l'employé et de ce que l'on ressent soi-même.
- Éviter de comparer les situations et se concentrer sur la personne concernée et ses besoins.
- Oser poser des questions.
- Reporter la discussion si nécessaire ou fixer un nouvel entretien.

Informar l'équipe

- S'entendre en amont avec le collaborateur sur l'information à donner (quoi, comment, quand, etc.).
- Si le collaborateur l'autorise, communiquer ouvertement sur la maladie et ses conséquences sur le travail.
- Écouter les inquiétudes, peurs et problèmes des autres collaborateurs.
- Chercher des solutions ensemble (répartition du travail, remplacement(s), communication, etc.).
- Valoriser les élans de solidarité.
- Faire régulièrement le point et surveiller l'évolution du climat de travail.

Fiche pratique à détacher

Récapitulatif des actions à entreprendre

Reprise de travail

Pour l'employeur, les supérieurs, les RH: assimiler la situation et élaborer des mesures en faisant preuve de souplesse

- S'informer sur les répercussions d'un cancer et les ressources à disposition.
- Prendre le temps de « digérer » la nouvelle et ses implications, ainsi que ses propres émotions.
- Faire preuve d'empathie, d'écoute et de patience.
- Informer l'équipe de la reprise, préparer l'accueil du collaborateur et organiser régulièrement des entretiens et séances.
- Si nécessaire, convenir d'une « reprise thérapeutique ».
- Établir avec le collaborateur un plan de reprise prévoyant 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).
- Penser à l'équipe, aux collègues de travail et prendre les mesures qui s'imposent.
- Garder en tête que les proches aidants vivent également une situation difficile et ont eux aussi des besoins.

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, ce qui peut générer un sentiment d'abandon, des angoisses, voire une dépression. En fonction de la situation et des besoins, le collaborateur peut envisager de suivre un programme de réadaptation oncologique qui pourra avoir de nombreux effets bénéfiques tels que la remise à niveau sur le plan physique (condition physique, force, souplesse, etc.), la réduction des limitations fonctionnelles, l'amélioration de la santé psychique, la diminution de l'anxiété, l'augmentation des compétences en santé et de l'autonomie, etc. Ces effets facilitent notamment la reprise professionnelle.

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

Le travailleur en rémission va devoir refaire sa place au sein de l'entreprise, celle-ci ayant poursuivi sa marche durant son absence, avec les changements et les nouveautés que cela implique. L'employé peut avoir gardé des séquelles plus ou moins importantes de sa maladie et des traitements dont il faudra également tenir compte dans le cadre professionnel.

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 renouer avec son environnement professionnel, et ce de façon progressive, puisqu'il travaille en sureffectif. L'employeur, quant à lui, a ainsi la possibilité de parer 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 prévoyant un taux d'activité graduel,



plan qui devra être réévalué 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 au niveau du temps et du lieu de travail). L'assurance-invalidité peut, selon les cas, financer 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, à examiner les possibilités qui se présentent à l'externe. Elle 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.

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 dans les semaines qui suivent le retour au travail, au minimum une fois tous les quinze jours. Ce suivi permet, si nécessaire, de procéder à des adaptations. Ces échanges peuvent ensuite être espacés (par 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 des organismes spécifiques actifs dans votre canton.

Une démarche coordonnée entre les diverses personnes ou instances concernées (personne touchée par la maladie, employeur, assurance d'indemnités journalières en cas de maladie, assurance-invalidité, service de gestion de cas, médecins, etc.) s'avère décisive pour déterminer efficacement les étapes du retour au travail et les mesures ad hoc.

En pratique

Employé : identifier les besoins et les limitations

- Se préparer intérieurement à la reprise.
- Déterminer ses besoins en termes de communication, par ex. : quels collègues informer ou non, quelles informations donner précisément.
- 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.
- Le cas échéant, élaborer un plan de reprise avec l'employeur.

Employeur, supérieurs, RH : assimiler la situation et élaborer des mesures en faisant preuve de souplesse

- S'informer sur les répercussions d'un cancer et les ressources à disposition.
- Prendre le temps de « digérer » la nouvelle et ses implications, ainsi que ses propres émotions.
- Faire preuve d'empathie, d'écoute et de patience.
- Informer l'équipe de la reprise, préparer l'accueil du collaborateur et organiser régulièrement des entretiens et séances.
- Si nécessaire, convenir d'une « reprise thérapeutique ».
- Établir avec le collaborateur un plan de reprise prévoyant 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).
- Penser à l'équipe, aux collègues de travail et prendre les mesures qui s'imposent.
- Garder en tête que les proches aidants vivent également une situation difficile et ont eux aussi des besoins.

Fiche à détacher en milieu de brochure

Fin des rapports de travail

Bénéficiaire 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 à la suite d'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 :

- à partir d'un degré d'invalidité de 70 %, l'assuré perçoit une rente entière ;
- à partir de 60 %, l'assuré perçoit trois quarts de rente ;
- à partir de 50 %, l'assuré perçoit une demi-rente ;
- à partir de 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 – sauf exception – que celles de l'AI. Une rente complémentaire pour enfant est également prévue ; elle équivaut 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 les PC 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 contre le cancer de votre canton ou de votre région 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) 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, il 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 surmonté la maladie quand elle se présente devant un nouvel employeur potentiel: faut-il lui parler de son passé médical?

Il est recommandé d'informer le recruteur d'atteintes à la santé qui pourraient avoir un impact sur la capacité à effectuer le travail demandé, sans qu'il soit toutefois nécessaire 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 consécutives à la maladie devrait le mentionner lors de l'entretien d'embauche. Il en va de même s'il suit ou est susceptible de suivre un traitement pouvant avoir un impact notable sur son travail ou sur son temps de travail.

Par contre, lorsqu'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 voyages n'aura, a priori,

pas de difficulté à remplir son cahier des charges et n'est donc pas tenue de mentionner sa maladie.

En principe, 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 compte tenu du poste à pourvoir.

Démission et retraite anticipée

Pour de nombreuses personnes, le cancer bouleverse tous les repères, modifiant perspectives et priorités. Il y a un avant et un après. Le rapport au travail peut parfois devenir accessoire en regard de la 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 implique de lourdes conséquences financières. De plus, le retrait de la vie professionnelle peut rendre une réinsertion délicate sur le long terme. Il est conseillé de consulter des experts (fiduciaire, cabinet de conseil en réinsertion, etc.) avant toute décision.

La prudence est également de mise pour les personnes qui envisagent de prendre une retraite anticipée. L'octroi de prestations d'assurances sociales et la façon dont celles-ci s'articulent présentent de nombreuses subtilités. Là encore, les conséquences financières peuvent être importantes.

En somme, si le souhait est de quitter le monde du travail, il est fortement recommandé de prendre son temps pour réfléchir au préalable, d'en discuter autour de soi, de se renseigner auprès de professionnels, d'envisager des alternatives et d'évaluer les diverses répercussions à court, moyen et long terme.

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/brochures.

Huit messages clés en guise de conclusion

1. Le cancer n'est pas synonyme de fin du travail

Le cancer provoque le plus souvent 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 après les traitements, voire la poursuivre pendant les thérapies. Employeur et employé doivent préparer et planifier la suite ou le 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

Informar des étapes clés du traitement et communiquer sur l'absence permet à l'employeur de s'organiser au mieux. La transparence incite l'entourage professionnel et les collègues de travail qui pourraient 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 souvent pas que l'employé est à nouveau pleinement productif. Le référent hiérarchique et le responsable des ressources humaines doivent ainsi être informés des limitations physiques, cognitives

ou psychologiques du travailleur et sensibiliser l'équipe à ces aspects.

Certaines séquelles apparaissent ou doivent encore être traitées plusieurs années après la fin des traitements. Il est donc recommandé de prendre ponctuellement des nouvelles de l'employé à moyen et long terme. Cette démarche est appréciée par une partie des personnes concernées.

4. Le cancer n'est pas une fatalité

Grâce aux progrès de la recherche et des traitements, le cancer est aujourd'hui considéré comme une maladie chronique, qui n'engendre pas nécessairement le décès. Si le nombre de cas ne cesse d'augmenter, le taux de guérison croît lui aussi. Ainsi, de plus en plus de gens en âge de travailler pourront sans doute reprendre la vie active, ce qui aura aussi des conséquences pour l'entourage professionnel. La maladie peut entraîner de nombreuses difficultés, mais chacun (employeur, employé, collègue, etc.) peut, à sa façon, apporter sa contribution pour que la personne concernée puisse poursuivre ou reprendre son travail.

5. Nous sommes tous concernés

Que l'on soit touché directement ou indirectement en tant qu'employeur, collègue de travail, proche aidant,

membre de la famille, RH ou autre, le cancer nous concerne tous. La maladie peut induire des besoins et des émotions qu'il convient de respecter et prendre en charge.

6. Une reprise graduelle et un aménagement du poste sont souvent judicieux

Un plan de reprise du travail prévoyant un taux d'activité graduel, adaptable au besoin, diminue la pression sur l'employé et l'employeur. Les répercussions du cancer imposent des adaptations du poste de travail et de l'activité au cas par cas: aménagement ergonomique, allègement du cahier des charges, flexibilité au niveau du temps et du lieu de travail sont autant d'éléments qui facilitent la reprise de l'activité professionnelle.

7. Le dialogue est indispensable pour favoriser le retour au travail

Que ce soit pendant ou après la maladie, le dialogue entre l'employeur et l'employé est primordial pour favoriser la réinsertion. Les deux par-

tenaires doivent pouvoir exprimer en tout temps leurs besoins et attentes respectifs. Il en va de même si l'employé est en mesure de poursuivre son activité professionnelle pendant le suivi des traitements.

8. La coordination est une composante essentielle

Une démarche coordonnée entre les diverses personnes ou instances concernées est un facteur décisif pour planifier les étapes et mettre en œuvre efficacement les mesures relatives au maintien ou à la reprise de l'activité professionnelle. Le fait que la personne touchée par la maladie, l'employeur, les supérieurs, les membres de l'équipe, l'assurance d'indemnités journalières, l'assurance-invalidité, le gestionnaire de cas (case manager), les médecins et autres soient impliqués dans le processus permet non seulement d'éviter des malentendus et des attentes irréalistes, mais également d'augmenter clairement les chances de réussite.

La Ligue contre le cancer propose des prestations dans le domaine « Cancer et travail ». N'hésitez pas à nous contacter et consultez notre page internet: www.liguecancer.ch/cancerettravail.

Ressources à disposition

Santé

www.liguecancer.ch

Ligue contre le cancer

www.promotionsante.ch

Promotion Santé Suisse

www.ofsp.admin.ch

Office fédéral de la santé publique (OFSP)

www.ssst.ch

Société Suisse de Sécurité au Travail (SSST)

www.i-s-t.ch

Institut universitaire romand de santé au travail (IST)

Assurances et aide sociales

www.avs-ai.ch

Offices AI, sous «Contacts» puis «Offices AI»

www.avs-ai.ch

Centre d'information AVS/AI

www.ofas.admin.ch

Office fédéral des assurances sociales (OFAS)

www.skos.ch

Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS)

www.guidesocial.ch

Guide Social Romand (GSR), le site d'information sociale

Travail et orientation professionnelle

www.arbeit.swiss

travail.swiss

www.info-workcare.ch

info-workcare.ch

www.ch.ch

ch.ch, sous «travail»

www.orientation.ch

Orientation.ch

www.formationprofessionnelleplus.ch

Formationprofessionnelleplus.ch, centres d'information professionnelle ou offices de la formation professionnelle par canton ou région au bas de la page d'accueil

Soutien aux employeurs

www.compasso.ch

Compasso, intégration professionnelle et portail d'information pour les employeurs

www.arbeitgeber.ch

Union patronale suisse

www.centrepatronal.ch

Centre patronal (CP)



Sources

Les publications et les sites Internet mentionnés dans cette brochure ont également servi de sources pour sa rédaction. Ils correspondent pour l'essentiel aux critères de qualité de la fondation La Santé sur Internet (voir charte sur www.hon.ch/HON-code/French).

Des spécialistes contrôlent l'exactitude du contenu de toutes les brochures de la Ligue suisse contre le cancer. Celles-ci sont actualisées régulièrement.

Les brochures s'adressent en premier lieu à un public non spécialiste. Elles ne prétendent pas être exhaustives. La version originale en français se base sur les lignes directrices de qualité telles que les lignes directrices en matière d'information aux patients relatives à la santé, DISCERN, et l'outil Check-In pour les informations destinées aux patients.

Toutes les publications de la Ligue suisse contre le cancer sont neutres et rédigées de façon indépendante.

Cette publication n'est pas destinée à la vente. Toute réimpression, reproduction et diffusion (sous quelque forme que ce soit) est soumise à l'autorisation écrite de la Ligue suisse contre le cancer.

Les graphiques, illustrations et photographies sont protégés par le droit d'auteur. Leur utilisation est interdite.

Principales références documentaires

- Crawford, J.O., et al., (2017). *Occupational safety and health considerations of returning to work after cancer: Report submitted to the IOSH Research Committee*. Leicester: Institution of Occupational Safety and Health (IOSH).
- Institut national du cancer (INCa) et Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM), (2014). *La vie deux ans après un diagnostic de cancer – De l'annonce à l'après-cancer*. Collection Études et enquêtes. Boulogne-Billancourt: Institut national du cancer (INCa).
- Ligue contre le cancer (2009). *Cancer – prestations des assurances sociales*. Berne: Ligue suisse 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. Genève: OCAS.

- Pärli, K., Guggisberg, J., Hug, J., Oesch, Th., 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.* Reihe «Sozialrecht». Winterthur: ZHAW Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften.
- Sidler, M., (2015). *Guide des bonnes pratiques pour l'accompagnement d'une collaboratrice atteinte d'un cancer.* Fribourg: Haute école de gestion de Fribourg (HEG-FR). Avec le soutien de la Ligue fribourgeoise contre le cancer.
- Tikka, Ch., Verbeek, J., Tamminga, S., Leensen, M., de Boer, A., (2017). *Rehabilitation and return to work after cancer – Literature review.* European Risk Observatory. Bilbao: European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA).
- Tuszyński, A.-S., (2017). *Cancer et travail. J'ai (re)trouvé ma place! Comment trouver la vôtre?* Paris: Eyrolles.
- Vidal-Naquet, P. A., (2009). *Faire avec le cancer dans le monde du travail.* Paris: L'Harmattan.
- Volker, A., Feller A., Hauri, D., Heusser, R., Junker, Ch., Kuehni, C., Lorez, M., Pfeiffer, V., Roy, E., Schindler, M., (2016). *Le cancer en Suisse, rapport 2015: État des lieux et évolutions.* Neuchâtel: Office fédéral de la statistique (OFS).

Conseils et informations

Faites-vous conseiller

Contactez-nous

Un employé est atteint de cancer et vous avez besoin de conseil? Ecrivez-nous à l'adresse cancerettravail@liguecancer.ch. Nos spécialistes vous répondent.

Votre équipe soignante

Elle est là pour vous informer et vous aider à surmonter les problèmes liés à la maladie et au traitement. Demandez-vous quelle démarche supplémentaire pourrait vous venir en aide et faciliter votre réadaptation.

Psycho-oncologie

Les conséquences d'un cancer vont bien au-delà des aspects purement médicaux: la maladie affecte aussi la vie psychique. Les personnes touchées souffrent notamment de dépression, d'anxiété et de tristesse. Si vous en ressentez le besoin, faites appel à une personne formée en psycho-oncologie.

Des professionnels issus d'horizons variés (médecins, psychologues, infirmiers, travailleurs sociaux ou accompagnants spirituels ou religieux) peuvent offrir des conseils ou une thérapie, car ils ont acquis une vaste expérience avec des personnes atteintes d'un cancer et leurs proches. Certains d'entre eux bénéficient d'une formation spécifique en psycho-oncologie. Actifs notamment dans les services d'oncologie ou de psychiatrie des hôpitaux, ces personnes vous apportent un soutien qui dépasse le cadre strictement médical. Ici encore, nous vous recommandons dans un pre-

mier temps de vous adresser à votre ligue cantonale.

La Ligne InfoCancer 0800 11 88 11

Au bout du fil, une infirmière spécialisée vous écoute, vous propose des solutions et répond à vos questions sur la maladie et son traitement. L'appel et les renseignements sont gratuits. Les entretiens peuvent aussi s'effectuer via Skype, à l'adresse: krebstelefon.ch. Vous pouvez aussi écrire à helpline@liguecancer.ch.

Cancerline: pour chatter sur le cancer

Sous www.liguecancer.ch/cancerline, les enfants, adolescents et adultes peuvent chatter en direct avec les conseillères spécialisées de la Ligne InfoCancer. Ils y reçoivent des informations sur le cancer, et ils peuvent poser des questions et échanger sur tout ce qui les préoccupe.

Cancer: comment en parler aux enfants?

Vous avez appris que vous êtes malade et vous avez des enfants. Qu'ils soient petits ou grands, vous vous demanderez bientôt comment aborder avec eux le sujet ainsi que les conséquences possibles de votre cancer.

Vous trouverez dans le dépliant «Cancer: comment en parler aux enfants?» des suggestions pour parler de la maladie avec vos enfants. Il contient aussi des conseils à l'intention des enseignants. La Ligue publie également une brochure utile, sous le titre « Quand le cancer touche les parents: en parler aux enfants ».

La Ligne stop-tabac 0848 000 181

Des conseillères spécialisées vous renseignent et vous aident à arrêter de fumer. Si vous le souhaitez, vous pouvez mettre en place des entretiens de suivi gratuits.

Cours

Dans différentes régions de Suisse, la Ligue contre le cancer propose aux personnes touchées des cours de durée variable : www.liguecancer.ch/cours.

Activité physique

De nombreuses personnes touchées pratiquent une activité physique pour retrouver de l'énergie, reprendre confiance en soi et réduire la sensation de fatigue. Il existe des groupes de sport adaptés aux personnes atteintes d'un cancer : renseignez-vous auprès de votre ligue cantonale ou régionale contre le cancer, et consultez la brochure « Activité physique et cancer » (voir p. 43).

Autres personnes touchées

Entrer en contact avec des personnes ayant traversé des épreuves semblables peut vous redonner courage. N'oubliez toutefois pas que ce qui a aidé une personne ne vous conviendra pas forcément.

Forums de discussion

Il existe sur internet des forums de discussion sur le thème du cancer, notamment le forum de la Ligue contre le cancer www.forumcancer.ch, géré par la Ligne InfoCancer.

Groupes d'entraide

Se retrouver dans un groupe favorise l'échange d'informations et d'expériences. Bien des choses paraissent plus légères quand on en discute avec des personnes confrontées aux mêmes difficultés.

Informez-vous auprès de votre ligue cantonale ou régionale : elle vous renseignera sur les groupes d'entraide, sur les groupes de parole ou sur les offres de

cours pour personnes touchées et leurs proches. Sous www.infoentraidesuisse.ch, vous pouvez chercher un groupe d'entraide à proximité de chez vous.

Soins à domicile

De nombreux cantons proposent des services de soins à domicile. Vous pouvez faire appel à eux pendant toutes les phases de la maladie. Ils vous conseillent à la maison pendant et après les cycles de traitement, notamment sur les effets secondaires. Votre ligue cantonale contre le cancer vous communiquera une adresse.

Conseils en nutrition

De nombreux hôpitaux offrent des consultations en nutrition. Vous trouverez par ailleurs des conseillers indépendants collaborant la plupart du temps avec les médecins et regroupés en une association : Association suisse des diététiciens et diététiciennes diplômé-e-s ES/HES (ASDD) Altenbergstrasse 29
Case postale 686
3000 Berne 8
tél. 031 313 88 70
service@svde-asdd.ch
www.svde-asdd.ch

À la page d'accueil, le lien *Chercher un-e diététicien-ne* vous permet de trouver l'adresse d'un professionnel dans votre canton.

palliative.ch

Vous trouvez sur le site de la Société suisse de médecine et de soins palliatifs les adresses des sections cantonales et des réseaux. Indépendamment de votre domicile, ils assurent aux personnes concernées un accompagnement optimal et des soins.

palliative.ch
Société suisse de médecine et de soins
palliatifs
Bubenbergrplatz 11
3011 Berne
tél. 044 240 16 21
info@palliative.ch
www.palliative.ch

Les assurances

Les frais des traitements contre le cancer sont pris en charge par l'assurance obligatoire pour autant qu'il s'agisse de thérapies reconnues ou que le produit figure sur la liste des spécialités de l'Office fédéral de la santé publique (OFSP).

Le remboursement de certains traitements très spécifiques peut être soumis à des conditions. Votre médecin vous donnera toutes les précisions nécessaires.

Les frais de traitements avec des substances autorisées sont également pris en charge dans le cadre d'une étude clinique.

En cas de conseils ou de traitements supplémentaires non médicaux, la prise en charge par l'assurance obligatoire ou l'assurance complémentaire n'est pas garantie. Informez-vous avant le début du traitement. La Ligue contre le cancer de votre canton peut également vous accompagner dans ces démarches.

Pour de plus amples informations sur les assurances, nous vous invitons à consulter la brochure « Cancer: prestations des assurances sociales » (voir p. 44).

Brochures de la Ligue contre le cancer

- **Les traitements médicamenteux du cancer**
Chimiothérapies et autres traitements
- **Le traitement médicamenteux à domicile**
Les chimiothérapies orales
- **La radiothérapie**
- **Les douleurs liées au cancer et leurs traitements**
- **Journal des douleurs**
- **DOLOMETER® VAS**
Réglette pour évaluer l'intensité de la douleur
- **Fatigue et cancer**
Identifier les causes, trouver des solutions
- **Difficultés alimentaires en cas de cancer**
- **L'œdème lymphatique en cas de cancer**
- **Cancer et sexualité au féminin**
- **Cancer et sexualité au masculin**
- **Soigner son apparence durant et après la thérapie**
- **Cancer et souffrance psychique**
Le cancer touche la personne dans sa totalité
- **Activité physique et cancer**
Retrouver confiance en son corps grâce au mouvement

- **Accompagner un proche atteint de cancer**

Suggestions et conseils pour les parents et amis des personnes touchées

- **Soigner un proche et travailler: une mission possible**

Dépliant de huit pages pour mieux concilier activité professionnelle et soins prodigués à un proche

- **Quand le cancer touche les parents**
En parler aux enfants

- **Cancer: comment en parler aux enfants?**

Dépliant avec des conseils et informations pour les parents et les enseignants

- **Prédispositions héréditaires au cancer**
Des réponses aux questions que se posent les familles à risque

- **Cancer: prestations des assurances sociales**

Commandes

- Ligue contre le cancer de votre canton
- Téléphone: 0844 85 00 00
- Courriel: boutique@liguecancer.ch
- Internet: www.liguecancer.ch

Vous trouverez toutes les brochures de la Ligue contre le cancer sur www.liguecancer.ch/brochures. La grande majorité des publications vous sont remises gratuitement et peuvent également être téléchargées. La Ligue suisse contre le cancer et votre ligue cantonale peuvent vous les offrir grâce au soutien de leurs donateurs.

Votre avis nous intéresse

Vous avez un commentaire à faire sur nos brochures? Prenez quelques minutes et remplissez le questionnaire à l'adresse www.forumcancer.ch. Votre opinion nous est précieuse!

Autres brochures

Thérapie anticancéreuse dans le cadre d'une étude clinique

À commander auprès du Groupe suisse de recherche clinique sur le cancer (SAKK), téléphone 031 389 91 91, sakkcc@sakk.ch, www.sakk.ch

Ressources bibliographiques

Certaines ligues contre le cancer disposent d'une bibliothèque où vous pouvez emprunter des ouvrages gratuitement.

Renseignez-vous auprès de la ligue la plus proche de chez vous (voir pp. 46 et 47). La Ligue suisse contre le cancer et les ligues bernoise et zurichoise possèdent un catalogue en commun. Il est disponible en ligne et vous permet d'emprunter un ouvrage et de vous le faire envoyer dans toute la Suisse:

www.liguecancer.ch/bibliotheque

Voici le lien vers les livres pour enfants:

www.krebsliga.ch/kinderbibliothek

Internet

(Par ordre alphabétique)

Offres de la Ligue contre le cancer

www.forumcancer.ch

Forum Internet de la Ligue contre le cancer

www.liguecancer.ch

Site de la Ligue suisse contre le cancer

www.liguecancer.ch/migrants

Cette adresse propose des informations en albanais, portugais, serbe/croate/bosniaque, espagnol, turc et anglais.

www.liguecancer.ch/cours

La Ligue contre le cancer propose des stages de réadaptation pour mieux vivre avec la maladie au quotidien.

www.krebsliga.ch/cancerline

Le chat sur le cancer pour les enfants, les adolescents et les adultes :
du lundi au vendredi de 11 h à 16 h.

Autres institutions ou sites spécialisés

www.espacecancer.chuv.ch

Site du département d'oncologie du CHUV (Lausanne)

www.planetesante.ch

Site romand destiné au grand public

www.palliative.ch

Société suisse de médecine et de soins palliatifs

www.cancer.ca

Société canadienne du cancer

Sites en anglais

www.cancer.gov

National Cancer Institute USA

www.cancer.org

American Cancer Society

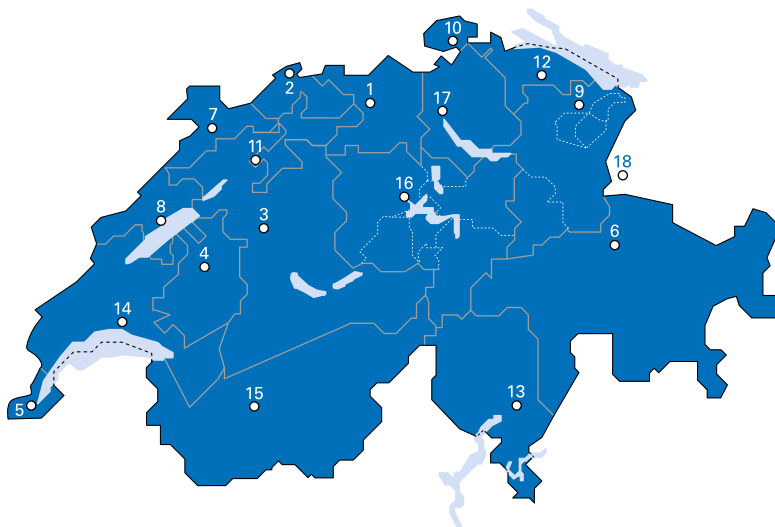
www.cancer.net

American Society of Clinical Oncology

www.macmillan.org.uk

A non-profit cancer information service

La ligue contre le cancer de votre région offre conseils et soutien



- 1 Krebsliga Aargau**
Kasernenstrasse 25
Postfach 3225
5001 Aarau
Tel. 062 834 75 75
admin@krebssliga-aargau.ch
www.krebssliga-aargau.ch
PK 50-12121-7
- 2 Krebsliga beider Basel**
Petersplatz 12
4051 Basel
Tel. 061 319 99 88
info@klbb.ch
www.klbb.ch
PK 40-28150-6
- 3 Bernische Krebsliga**
Ligue bernoise contre le cancer
Marktgasse 55
Postfach
3001 Bern
Tel. 031 313 24 24
info@bernischekrebsliga.ch
www.bernischekrebsliga.ch
PK 30-22695-4
- 4 Ligue fribourgeoise contre le cancer**
Krebsliga Freiburg
route St-Nicolas-de-Flüe 2
case postale
1701 Fribourg
tél. 026 426 02 90
info@liguecancer-fr.ch
www.liguecancer-fr.ch
CP 17-6131-3
- 5 Ligue genevoise contre le cancer**
11, rue Leschot
1205 Genève
tél. 022 322 13 33
ligue.cancer@mediane.ch
www.lgc.ch
CP 12-380-8
- 6 Krebsliga Graubünden**
Ottoplatz 1
Postfach 368
7001 Chur
Tel. 081 300 50 90
info@krebssliga-gr.ch
www.krebssliga-gr.ch
PK 70-1442-0
- 7 Ligue jurassienne contre le cancer**
rue des Moulins 12
2800 Delémont
tel. 032 422 20 30
ligue.ju.cancer@bluewin.ch
www.liguecancer-ju.ch
CP 25-7881-3
- 8 Ligue neuchâtoise contre le cancer**
faubourg du Lac 17
2000 Neuchâtel
tél. 032 886 85 90
LNCC@ne.ch
www.liguecancer-ne.ch
CP 20-6717-9
- 9 Krebsliga Ostschweiz**
SG, AR, AI, GL
Flurhofstrasse 7
9000 St. Gallen
Tel. 071 242 70 00
info@krebssliga-ostschweiz.ch
www.krebssliga-ostschweiz.ch
PK 90-15390-1

10 Krebsliga Schaffhausen

Mühlentalstrasse 84
8200 Schaffhausen
Tel. 052 741 45 45
info@krebssliga-sh.ch
www.krebssliga-sh.ch
PK 82-3096-2

11 Krebsliga Solothurn

Wengistrasse 16
4500 Solothurn
Tel. 032 628 68 10
info@krebssliga-so.ch
www.krebssliga-so.ch
PK 45-1044-7

12 Thurgauische Krebsliga

Bahnhofstrasse 5
8570 Weinfelden
Tel. 071 626 70 00
info@tgkl.ch
www.tgkl.ch
PK 85-4796-4

13 Lega ticinese

contro il cancro
Piazza Nosetto 3
6500 Bellinzona
Tel. 091 820 64 20
info@legacancro-ti.ch
www.legacancro-ti.ch
CP 65-126-6

**14 Ligue vaudoise
contre le cancer**

place Pépinet 1
1003 Lausanne
tél. 021 623 11 11
info@lvc.ch
www.lvc.ch
UBS 243-483205.01Y
CCP UBS 80-2-2

**15 Ligue valaisanne contre le cancer
Krebsliga Wallis**

Siège central:
rue de la Dixence 19
1950 Sion
tél. 027 322 99 74
info@lvcc.ch
www.lvcc.ch
Beratungsbüro:
Spitalzentrum Oberwallis
Überlandstrasse 14
3900 Brig
Tel. 027 604 35 41
Mobile 079 644 80 18
info@krebssliga-wallis.ch
www.krebssliga-wallis.ch
CP/PK 19-340-2

**16 Krebsliga Zentralschweiz
LU, OW, NW, SZ, UR, ZG**

Löwenstrasse 3
6004 Luzern
Tel. 041 210 25 50
info@krebssliga.info
www.krebssliga.info
PK 60-13232-5

17 Krebsliga Zürich

Freiestrasse 71
8032 Zürich
Tel. 044 388 55 00
info@krebssligazuerich.ch
www.krebssligazuerich.ch
PK 80-868-5

18 Krebshilfe Liechtenstein

Im Malarsch 4
FL-9494 Schaan
Tel. 00423 233 18 45
admin@krebsshilfe.li
www.krebsshilfe.li
PK 90-4828-8

**Ligue suisse
contre le cancer**

Effingerstrasse 40
case postale
3001 Berne
tél. 031 389 91 00
info@liguecancer.ch
www.liguecancer.ch
CP 30-4843-9

Brochures

tél. 0844 85 00 00
boutique@liguecancer.ch
www.liguecancer.ch/
brochures

Forum

www.forumcancer.ch,
le forum internet de la
Ligue contre le cancer

Cancerline

www.liguecancer.ch/
cancerline, le chat sur le
cancer pour les enfants,
les adolescents et
les adultes
du lundi au vendredi
11 h–16 h

Skype

krebstelefon.ch
du lundi au vendredi
11 h–16 h

Ligne stop-tabac

tél. 0848 000 181
max. 8 cts/min.
(sur réseau fixe)
du lundi au vendredi
11 h–19 h

**Vos dons sont
les bienvenus.**

Ligne InfoCancer**0800 11 88 11**

du lundi au vendredi

9 h–19 h

appel gratuit

helpline@liguecancer.ch

Unis contre le cancer

Cette brochure vous est remise par votre Ligue contre le cancer, qui se tient à votre disposition avec son éventail de prestations de conseil, d'accompagnement et de soutien. Vous trouverez à l'intérieur les adresses de votre ligue cantonale ou régionale.