



# Référentiels en Soins Oncologiques de Support



## Cancer et travail





## Contributeurs

**Coordination** : Nathalie NOURRY, médecin du travail, Strasbourg.

**Coordination méthodologique** : Jeanne LONGET, assistante sociale, Franche-Comté.

### Membres du groupe de travail :

Auria AGUEDO, assistante sociale coordinatrice technique CARSAT, Bourgogne-Franche-Comté ; Caroline BECHET, psychologue en oncologie, Férolles-Attilly ; Laurence BIDEAUX, assistante sociale de santé au travail, Besançon ; Evelyne BILLOT, cadre assistante sociale en oncologie, Dijon ; Catherine BOUGRO, responsable régionale service social CARSAT, Bourgogne-Franche-Comté ; Nicolas CARRABIN, chirurgien gynécologue, Sainte-Foy-lès-Lyon ; Géraldine DE BLASI, psychologue du travail, Rouen ; Sabine DELOUX, responsable du Pôle Handicap Maintien Cap emploi 68-67, Colmar ; Murielle ESPOSITO, chargée de missions prévention de la désinsertion professionnelle CARSAT, Bourgogne-Franche-Comté ; Camille Brittany FONTAINE, étudiante assistante sociale, Dijon ; GANIVET, médecin du travail, Caen ; Jean-Marc GUILLON, assistant social coordinateur technique CARSAT, Bourgogne-Franche-Comté ; Zoher MERAD-BOUDIA, oncologue médical, Vienne ; Charlotte MORLOT, assistante sociale en oncologie, Dijon ; Luc NOURRY, médecin généraliste, Tours ; Laurence VANLEMMENS, oncologue médicale, Lille ; Marie-Anne VÉROT, médecin conseil auprès de l'Assurance Maladie, Strasbourg.

### Relecteurs :

Auria AGUEDO, assistante sociale coordinatrice technique CARSAT, Bourgogne-Franche-Comté ; Florence DE MOREL, pôle qualité DSRC, Paris ; François JADRYKA, médecin de la douleur, Nîmes ; Guillaume MARIE, oncologue médical, Boulogne-sur-Mer ; Frédérique MOREAU, pôle qualité DSRC, Paris ; François MOUAVAD, ORL et chirurgien de la face et du cou, Lille ; Benjamin PLAS, pôle qualité DSRC, Paris ; Valérie QUÉMARD, infirmière en pratique avancée, Le Kremlin-Bicêtre ; Marion THORIGNAC, psychologue clinicienne, Mont-de-Marsan.



## Sommaire

### Cancer et travail

Cancer et travail	page
Préambule	<a href="#">5</a>
Quand aborder la notion du travail avec le patient ?	<a href="#">6</a>
Introduction	<a href="#">7</a>
Parcours	<a href="#">8</a>
Les acteurs à solliciter selon la situation professionnelle	<a href="#">9</a>
Messages clefs à transmettre aux patients	<a href="#">10</a>
En pratique, les outils pour favoriser leur retour au travail	<a href="#">11</a>
Fiches acteurs :	
• Médecin traitant	<a href="#">12</a>
• Médecin du travail	<a href="#">13</a>
• Centre régional de pathologie professionnelle et environnementale	<a href="#">15</a>
• Médecin conseil	<a href="#">16</a>
• Psychologue clinicien	<a href="#">17</a>
• Assistant social d'un établissement de soins	<a href="#">18</a>
• Service social de l'Assurance Maladie	<a href="#">19</a>
• Assistant social du service de santé au travail	<a href="#">20</a>
• Cap Emploi	<a href="#">21</a>
Fiches outils :	
• Rendez-vous de liaison	<a href="#">22</a>
• Visite de pré-reprise	<a href="#">23</a>
• Essai encadré	<a href="#">24</a>
• Convention de rééducation professionnelle en entreprise	<a href="#">25</a>
• RQTH	<a href="#">26</a>
• Visite de reprise	<a href="#">27</a>
• Temps partiel thérapeutique	<a href="#">28</a>
• Invalidité	<a href="#">29</a>
• Déclaration en maladie professionnelle	<a href="#">30</a>
Comment aborder les notions de handicap et d'invalidité ?	<a href="#">31</a>
Focus Travailleurs indépendants	<a href="#">33</a>
Préconisation à destination des DSRC	<a href="#">34</a>
À retenir	<a href="#">35</a>
Fiches patients	<a href="#">36</a>



## Glossaire

ALD : Affection de Longue Durée

AVQ : Actes de la Vie Quotidienne

CARSAT : Caisse d'Assurance Retraite et de Santé au Travail

CMP : Centre Médico Psychologique

CPAM : Caisse Primaire d'Assurance Maladie

CRPE : Convention de Rééducation Professionnelle en Entreprise

CRPPE : Centre Régional de Pathologie Professionnelle et Environnementale

DAC : Dispositif d'Appui à la Coordination

DSRC : Dispositif Spécifique Régional du Cancer

IJ : Indemnités Journalières

MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées

MSA : Mutualité Sociale Agricole

MTP : Majoration Tierce Personne

OETH : Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés

PCH : Prestation de Compensation du Handicap

RAAM : Revenu d'Activité Annuel Moyen

RH : Ressources Humaines

RQTH : Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé

SPST : Service de Prévention et de Santé au Travail

TPT : Temps Partiel Thérapeutique



## Préambule

---

Les contributeurs de ce référentiel ont volontairement limité les références juridiques aux seuls patients relevant du régime général (salariés du secteur privé et travailleurs indépendants).

---

Toutefois, l'ensemble du référentiel est utile pour tous les patients, quel que soit le régime de Sécurité Sociale, notamment ce qui concerne les messages clefs et les acteurs.

---

Ce référentiel est une ressource pour les professionnels non spécialisés dans le domaine du travail. Il a pour but de les aider à se repérer dans les différentes étapes afin d'orienter au mieux leur patient.

---

L'accompagnement nécessite une approche multidisciplinaire, idéalement adaptée au rythme du patient. Les délais indiqués dans le présent référentiel sont indicatifs (sauf mention contraire).



## Quand aborder la question du travail avec un patient ?

Il n'y a pas de réponse unique.

Au début du parcours de soins,

- si le patient souhaite continuer de travailler,
- ou s'il est inquiet quant aux conséquences de la pathologie sur son travail.

À la fin des traitements,

- durant la phase de « récupération »

**À TOUT MOMENT**, quand il le souhaite.



## Introduction

Les situations des patients atteints d'un cancer vis-à-vis de leur activité professionnelle sont multiples :

- Certains souhaitent poursuivre leur activité professionnelle pendant les traitements,
- certains s'arrêtent de travailler et reprennent à l'issue du traitement,
- certains font un peu des deux,
- et certains ne reprendront jamais ou changeront de métier.

Chaque patient vit sa relation au travail durant son cancer différemment.

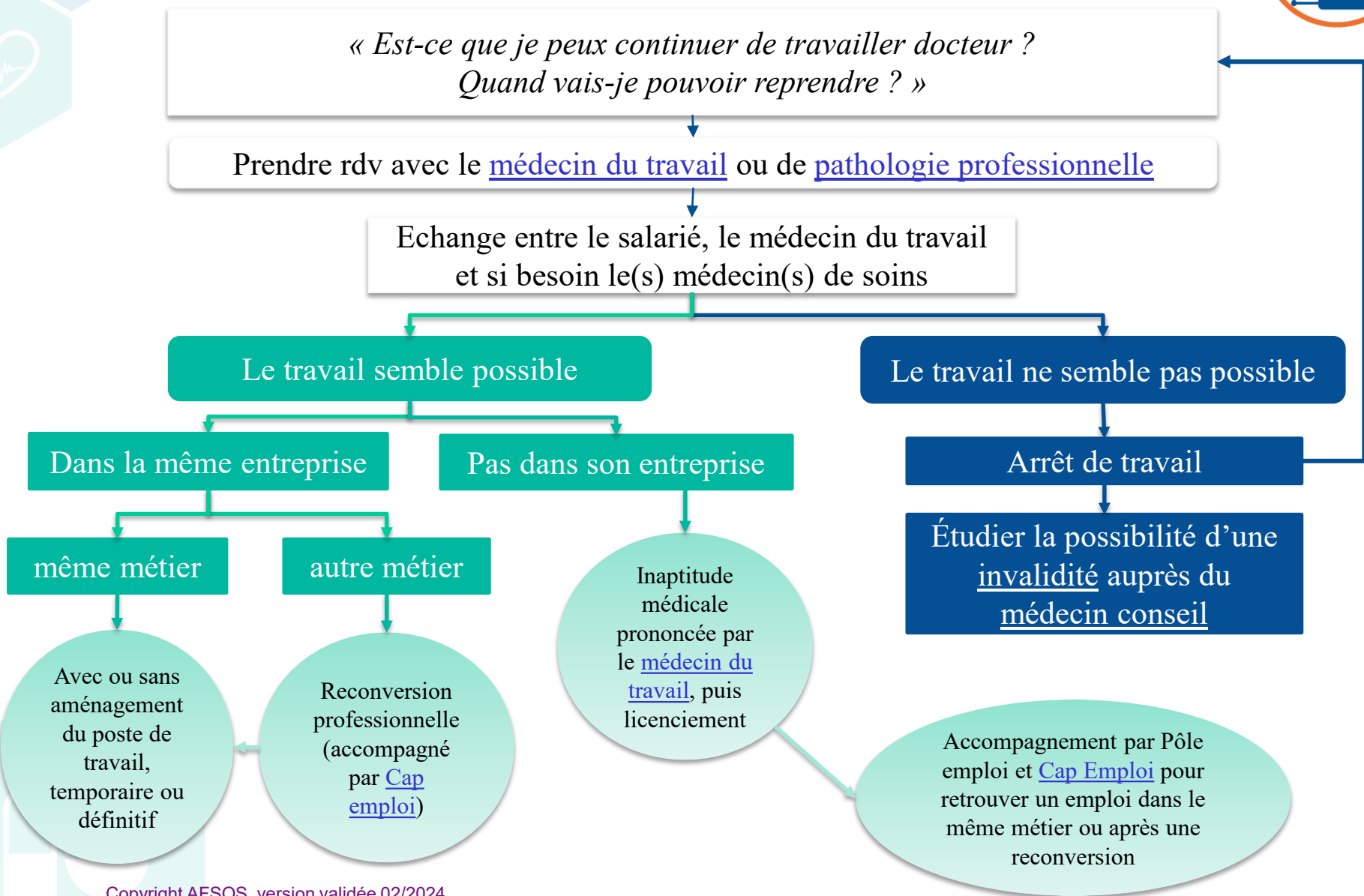
Le travail est donc un sujet qui peut s'inviter dans la consultation, **à toutes les phases de la prise en charge.**

Il existe des acteurs médecins et non médecins, des organismes, des outils qui sont là pour aider vos patients à reprendre leur travail ou à en retrouver un nouveau, sans oublier la prise en compte globale de la situation avec tous les professions de soins oncologiques de support.

- **L'articulation et la sollicitation de ces acteurs et outils sont complexes, il nous est donc apparu nécessaire de faire ces recommandations sur le thème « cancer et travail ».**



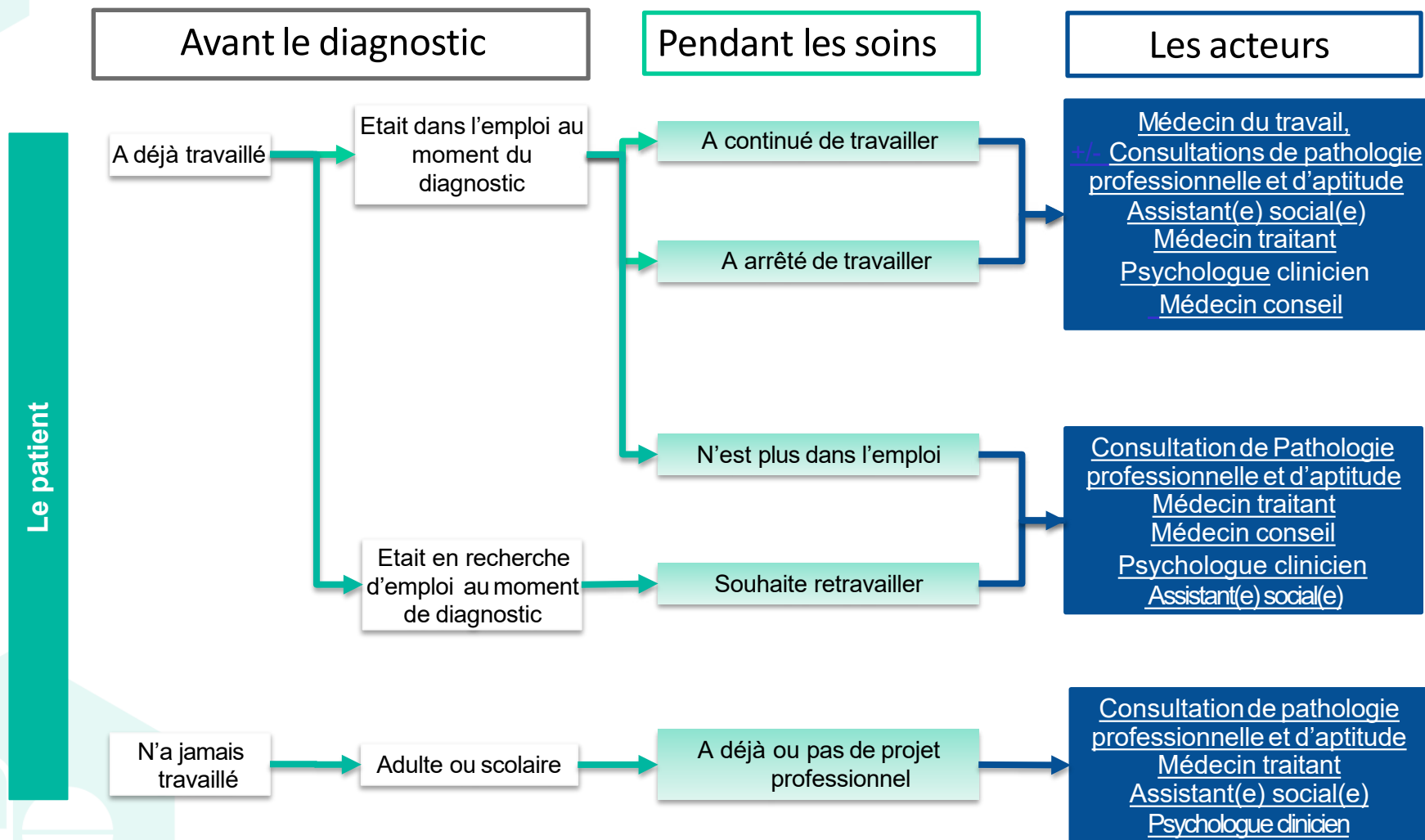
### Parcours







## Les acteurs à solliciter selon la situation professionnelle du patient





## Messages clefs à transmettre aux patients

### Le patient

#### Evolution durant la maladie :

- Sur le plan physique : séquelles éventuelles des traitements  
(Exemple : fatigabilité, douleurs, trouble sommeil/mémoire/concentration...)
- Sur le plan psychologique : changements éventuels de son rapport au travail

### L'entreprise

#### Evolution pendant l'absence du patient :

- Multiple, pas toujours perçue par les collègues  
(Exemple : Départ d'anciens collègues et arrivée de nouveaux, changement de certaines règles de fonctionnement, de logiciel informatique, de locaux...)

### LES INTERACTIONS

#### Durant l'arrêt de travail :

- Garder des liens avec les collègues « proches » au travail.
- Garder des liens avec l'entreprise (journaux internes, [rendez-vous de liaison](#)...)
- Ne pas s'engager sur un calendrier précis de retour au travail (évite des justifications si modification)

#### A la reprise :

- Les collègues de travail ne connaissent pas quel type d'interaction le/la patient(e) souhaiterait pour son retour au travail après sa maladie, différent selon chaque personne  
Exemple : faire comme si de rien n'était ou au contraire souhait d'attention particulière...
- Réaction parfois inadaptée de certains collègues vis-à-vis de sa maladie que le/la patient(e) va devoir gérer  
Exemple : réaction parfois d'évitement de collègues proches avant, ou au contraire réaction jugée intrusive de collègues jugés distant avant
- Prévoir si besoin et avec l'accord du patient une information destinée à l'entourage professionnel. Elle peut être mise en place par le [médecin du travail](#)



## En pratique, les outils pour favoriser leur retour au travail

### 1. 1 à 2 mois avant la reprise :

- **Temps de convalescence** : permet de préparer la reprise au travail
- Suggérer au patient de **réfléchir sur sa reprise, en répondant** aux questions suivantes pendant cette période :
  - Sur un plan psychologique : quelles interactions s'attend-il à avoir avec ses collègues ? Lui apparaissent-elles difficiles ? Quels points de faiblesse identifie-t-il ?
  - Sur un plan pratique : souhaite-t-il le même travail qu'avant ? que voudrait-il changer ? quelles difficultés identifie-t-il ? comment les aborder ? vers qui se tourner pour en discuter ?
- **Evaluer la nécessité d'une reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés (RQTH).**
- **Pour répondre à toutes ces questions** : prendre contact avec les différents intervenants impliqués dans la reprise : **l'employeur** au travers du RDV de liaison et le service RH, le **médecin du travail**, l'assistante sociale de la CARSAT ou du lieu de soins ou de son entreprise, le psychologue du service de soins ou encore les différentes associations de malades qui proposent des démarches d'accompagnement.

### 2. Au moment de la reprise

- Reprise progressive très fortement conseillée afin d'évaluer précisément la fatigabilité et l'appréhension du nouvel environnement de travail.
- Ne pas donner de calendrier précis pour une reprise à temps complet, évite des justifications si calendrier modifié (possibilité de se retrancher derrière le corps médical en disant que le calendrier dépend de l'avis des différents médecins)
- Possibilité de demander un accompagnement par le médecin du travail et le service des RH.
- En cas de nécessité d'aménagements de poste, possibilité de demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé



## MÉDECIN TRAITANT

### Définition

En tant que médecin référent, le médecin traitant a un rôle central dans l'interaction travail et cancer de son patient.

### Qui peut le solliciter et comment ?

Le patient et l'ensemble des acteurs de soins prenant en charge ce dernier.

### Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

- A chaque fois que nécessaire.

### Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- Anticiper les difficultés, en abordant le sujet de la reprise du travail avec son patient,
- Délivrer les arrêts de travail tant que la reprise n'est pas possible,
- Conseiller à son patient de prendre contact avec le médecin du travail pour [une visite de pré-reprise](#),
- Prescrire le [temps partiel thérapeutique](#),
- Faire les certificats médicaux pour une demande d'[invalidité](#), une demande de [reconnaissance de maladie professionnelle](#), une demande de [RQTH](#),
- Adresser le patient en centre de rééducation pour une réadaptation à l'effort.

### Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- Faire un certificat déclarant inapte à son poste de travail le patient.
- Faire un courrier directement adressé à l'employeur du patient.



## MÉDECIN DU TRAVAIL

**Définition**

Le médecin du travail est un médecin spécialiste en santé au travail.

Sa mission est de conseiller les salariés, leurs représentants et l'employeur « *pour éviter toute altération de leur état de santé du fait du travail* » (Code du travail). Il exerce au sein d'un Service de Prévention et de Santé au Travail inter entreprise ou dans une entreprise.

**Qui peut le solliciter et comment ?**

- Tout salarié peut prendre rendez-vous auprès de son médecin du travail, même lorsqu'il est en arrêt de travail, il n'est pas obligé d'en informer son employeur.
- L'employeur peut aussi demander à ce que le salarié rencontre le médecin du travail, sauf durant son arrêt de travail.

**Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?**

- A chaque fois qu'une question santé/travail se pose .
- Que ce soit une **difficulté prévisible pour la poursuite ou la reprise du travail** mais également la question de **l'origine professionnelle** de son cancer.

**Qu'est-ce qu'il peut faire ?**

- **Recevoir** les salariés en consultation, recueillir leurs difficultés, craintes ou questionnements vis-à-vis du travail et sa santé.
- **Accéder à l'ensemble des lieux de travail**, se rendre sur place pour voir les **conditions réelles de travail**, **rechercher et proposer les aménagements** possibles qu'il sollicitera auprès de l'employeur.
- Conseiller un **changement temporaire ou définitif de poste de travail**, un [essai encadré](#), si la santé du salarié n'est pas compatible avec son poste.
- En dernier lieu, **prononcer une inaptitude médicale** si aucun poste dans l'entreprise n'est envisageable,.
- Déclencher en parallèle un accompagnement avec **la cellule en prévention de la désinsertion professionnelle**.

**Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?**

- Prescrire des médicaments et arrêt de travail.
- **Transmettre des informations médicales à un employeur**. Ainsi si un salarié prend directement rendez-vous auprès du médecin du travail, son employeur n'en sera pas informé sans accord du salarié. Il est soumis comme tout médecin **au secret médical**
- Décider d'une affectation de poste ou d'une modification d'un poste de travail ou imposer un aménagement (temps partiel thérapeutique, achat de matériel...), mais il le conseille à l'employeur.

**Pour en savoir plus :** <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>



## En tant que médecin de soins, comment puis-je communiquer avec le médecin du travail ? (selon le code de déontologie)

### Ce qu'il est possible de faire

Communiquer avec le médecin du travail après avoir : expliqué au patient le but de la démarche, obtenu son autorisation

Et/ou remettre un courrier et les éléments médicaux au patient qui les remettra à son médecin du travail

### Ce qu'il ne faut surtout pas faire

Faire un certificat pour remettre à l'employeur directement

Refuser de communiquer car cela empêche le médecin du travail de défendre le salarié, l'intérêt de sa santé physique, mentale et sociale.



## CENTRE RÉGIONAL DE PATHOLOGIE PROFESSIONNELLE ET ENVIRONNEMENTALE

Il existe 28 centres de consultations de pathologie professionnelle et environnementale en France. Des praticiens hospitaliers spécialisés en pathologie professionnelle et aptitude médicale au poste de travail y consultent. Selon les centres il peut également y avoir des psychiatres, des rééducateurs, des neurologues, rhumatologues, dermatologues, allergologues, assistante sociale et/ou psychologue. Il représente le niveau de **second recours en santé au travail** dans chaque région.

### Qui peut les solliciter ?

Tout patient **quel que soit son régime d'assurance maladie** et son statut , y compris les jeunes scolaires.

### Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

Une consultation peut être demandée par le médecin traitant, spécialiste ou médecin du travail qui veulent un avis complémentaire, mais aussi sur l'initiative du patient lui-même.

### La demande peut porter sur :

- Les possibilités de poursuivre ou non le travail pendant le traitement ?
- La reprise du travail : à quel moment ? Dans quelles conditions ?
- L'orientation scolaire ou professionnelle d'un jeune ou la réorientation professionnelle d'un adulte
- L'étiologie professionnelle ou environnementale du cancer, l'identification des expositions en cause

### Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- Un bilan clinique médico-professionnel, au terme duquel il sera donné des conseils en termes de prise en charge médicale, médico-administrative et socio-professionnelle au patient et/ou au médecin demandeur de la consultation.
- Si besoin, un certificat médical initial pourra être fait en vue d'une [déclaration de maladie professionnelle](#).

### Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- Se substituer au médecin du travail et conseiller directement l'employeur
- Déclarer apte ou inapte un salarié – seul le [médecin du travail](#) de l'entreprise y est habilité
- Prescrire des soins thérapeutiques – c'est le rôle du [médecin traitant](#) ou du spécialiste
- Prendre contact directement avec le médecin du travail sans l'accord du salarié.

**Pour en savoir plus :** Liste des centres de consultations de pathologie professionnelle et environnementale et leurs coordonnées :

<https://www.anses.fr/fr/content/les-centres-de-consultations-de-pathologies-professionnelles-rnv3p-adresses-et-contacts>



## MÉDECIN CONSEIL de la sécurité sociale

### Définition

Le médecin conseil est un médecin du service médical de l'Assurance Maladie.

Il est chargé de suivre les patients en arrêt de travail et d'évaluer leur capacité à reprendre **un/le travail**.

### Qui peut le solliciter et comment ?

Le [médecin traitant](#), le médecin spécialiste ou le [médecin du travail](#) peuvent prendre contact avec le médecin conseil.

S'il ne connaît pas le médecin conseil qui s'occupe du patient, il existe un numéro de téléphone dédié pour les professionnels de santé : 3608 ou via la messagerie en ligne d'AMELI PRO.

### Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

Pour la mise en [invalidité](#), remplir le formulaire de demande (N° cerfa 11174\*05) et l'adresser à la CPAM qui transmettra la demande au service médical, celui-ci contactera le patient.

### Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- Convoquer le patient au cours de son arrêt de travail pour évaluer son état de santé et sa capacité de travail. Il favorise la reprise du travail et dialogue pour ce faire avec le médecin du travail et avec le médecin traitant.
- Autoriser la reprise à temps partiel thérapeutique et donner son accord à la caisse pour le paiement des Indemnités journalières.
- Décider d'une [invalidité](#) lorsque la pathologie se stabilise, en fonction du degré d'incapacité ; l'arrêt de travail est indemnisé tant que la pathologie est évolutive, et au maximum pendant 3 ans..
- Intervenir également dans les demandes de [reconnaissance en maladie professionnelle](#).

### Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- Divulguer des informations médicales concernant le patient sans l'accord du patient : il est tenu au secret médical.

### Pour en savoir plus :

Le site de l'Assurance Maladie : <https://assurance-maladie.ameli.fr/carrieres/metiers/efficacite-systeme-sante/medecin-conseil>.





## Psychologue clinicien.ne

Un.e psychologue clinicien.ne est titulaire d'un DESS ou d'un Master 2 professionnel en psychologie clinique et/ou psychopathologie. Il peut aussi avoir le titre de psychothérapeute (titre protégé).

### Qui peut le solliciter et comment ?

- Tout patient, à sa demande ou sur proposition de l'équipe médico-soignante
- Toute personne de l'entourage d'un patient atteint d'un cancer (famille, amis), à sa demande ou sur proposition de l'équipe médico-soignante
- Au sein du **service d'oncologie** ; en ville, en **cabinet libéral** ; en faisant appel au Dispositif Spécifique Régional en Cancérologie (**DSRC**) ou au Dispositif d'Aide à la Coordination (**DAC**) du territoire ; au Centre Médico-Psychologique (**CMP**) de secteur

### Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

- En cas de : détresse psychologique, stress, anxiété, dépression, difficultés familiales, relationnelles, sexuelles, majoration de difficultés préexistantes à la maladie, questionnement sur son rapport au travail, sentiment que le patient est perdu ou dépassé... Toutes ces raisons, et beaucoup d'autres, constituent des motifs valables et légitimes de consultation.
- A chaque étape de la maladie (annonce, nouvelle étape de traitement, fin des traitements, phase palliative...), tout au long des soins hospitaliers et extrahospitaliers.
- La période de « l'après cancer » est également une étape charnière, durant laquelle le patient peut ressentir le besoin de consulter un.e psychologue.

### Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- Offrir un accompagnement psychologique dans le cadre d'entretiens individuels, de couple, de famille ou de séances de groupe.
- Aider le patient à rester lui-même et à garder sa liberté de décision, en proposant un accompagnement personnalisé (adapté à ses besoins et ceux de ses proches, en tenant compte des retentissements psychiques de la maladie et/ou des traitements et des conséquences sur les modes de vie, de penser, des relations aux autres...)

### Pour en savoir plus :

- Référentiel AFSOS « Comment orienter vers un accompagnement psychologique » : <https://www.afsos.org/fiche-referentiel/orienter-vers-accompagnement-psychologique>
- Référentiel AFSOS « Qui, quand et pourquoi orienter vers les psychologues/psychiatres » : [https://sffpo.fr/wp-content/uploads/2011/10/RIR\\_Orientation\\_psychologue-psychiatre\\_14-01-16\\_VF.pdf](https://sffpo.fr/wp-content/uploads/2011/10/RIR_Orientation_psychologue-psychiatre_14-01-16_VF.pdf)



## Service social de l'établissement de soins

C'est un acteur privilégié qui, au côté du malade et de ses proches, propose un **projet global en lien avec son environnement et ses soins**. L'objectif est de **prévenir les incidences de la pathologie sur son environnement**, y compris sa **vie professionnelle**.

### Qui peut le solliciter et comment ?

- Le patient et/ou son entourage., l'équipe pluridisciplinaire de l'établissement, les partenaires extérieurs et acteurs de proximité peuvent solliciter un rendez-vous **à tout moment du parcours de soins** ;
- **au mieux dès que possible** pour prévenir et anticiper les difficultés et lorsque le patient a besoin d'information et/ou d'être accompagné dans ses démarches pour reprendre une activité professionnelle.

### Qu'est-ce qu'il peut faire concernant la vie professionnelle ?

- Evaluer et faire **une analyse globale** de la situation
- Proposer et mettre en place **un plan d'aide personnalisé** (réajustable à tout moment)
- **Informé, conseiller et orienter** autour de **3 principaux axes de demandes** :
  - 1. L'arrêt de travail**  
Information sur les types d'arrêt maladie et sur l'indemnisation (indemnités journalières, complément de salaire par l'employeur, prévoyance, activation des assurances, autres revenus de remplacement),
  - 2. Le maintien dans l'emploi**  
Information sur les dispositions et aménagements possibles, orientation vers les accompagnements adaptés et aide dans les démarches ([RQTH](#), [invalidité](#), PCH...).
  - 3. La sortie d'emploi**  
Information quant aux modalités de rupture du contrat de travail et aide dans les démarches ([RQTH](#), [invalidité](#), indemnisation du Pôle Emploi, retraite).
- Faire **le lien avec ses partenaires** : MDPH, [Cap Emploi](#), services administratifs des caisses de sécurité sociale, services sociaux du personnel et [des caisses d'Assurance Maladie](#), [médecins du travail](#), associations d'aide aux malades

### Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- **Déroger aux règles déontologiques** du métier ; Ces règles sont : Respect de la personne et de ses choix ; adhésion du patient ; non-discrimination ; confidentialité ; respect du secret professionnel...



## Service social de l'assurance maladie

### Définition

L'assistant social de l'Assurance maladie est spécialisé dans l'accompagnement des personnes ayant avec un problème de santé et/ou de handicap. Il propose des accompagnements sociaux individuels et/ou collectifs aux assurés dont la santé impacte la vie professionnelle, personnelle et familiale.

### Qui peut le solliciter et comment ?

- Tous les salariés du régime général, y compris les travailleurs indépendants.
- Pour joindre le service social, appelez le 36 46 et dites « service social ».

### Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- **Construire un plan d'accompagnement personnalisé** avec la personne afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle, en lien avec les autres acteurs du maintien dans l'emploi

Ce qui inclut de :

- **Lever les freins périphériques** au retour à l'emploi (freins financiers, estime de soi, deuil de l'ancien métier, etc...)
- Informer le patient sur les **actions à engager durant son arrêt de travail** ;
- Aider le patient à **se repérer dans les outils et dispositifs existants** : bilan de compétences, formation, adaptation ou aménagement du poste de travail, essai d'un autre poste ou emploi, reclassement professionnel, etc.

### Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- Décider pour le patient, faire les démarches à sa place : **tout au long de son accompagnement, la personne reste acteur de son parcours.**

### Pour en savoir plus :

- Le site de l'Assurance Maladie : <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/difficultes-acces-droits-soins/service-social>
- Vidéo de présentation : <https://www.youtube.com/watch?v=zEs1mVqwrCE>



## Assistant social du Service de Santé au Travail

### Définition

- Participe à la prévention du risque de désinsertion professionnelle en permettant d'anticiper et de gérer, en concertation avec le médecin du travail, les inaptitudes, les restrictions et les handicaps des salariés.
- Insertion/réinsertion socio professionnelle en lien avec le problème et prise en compte des incidences relationnelles, familiales, financières que cela incombe

### Qui peut le solliciter et comment ?

- Tous les salariés du secteur privé et indépendants dont l'employeur est adhérent à l'association.

### Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- Rechercher des solutions pour le maintien du salarié dans l'emploi. Le maintien dans l'emploi est conçu ici dans un sens large, incluant le maintien dans l'emploi (maintien sur le poste de travail, grâce à des aménagements, de l'adaptation ou sur un autre poste dans l'entreprise par reclassement interne) et le maintien en emploi proprement dit (grâce à un reclassement externe).
- L'intervention se situe donc à différents niveaux :
  - ✓ Information, écoute, conseil
  - ✓ Evaluation globale
  - ✓ Accompagnement, démarches
  - ✓ Concertation, coordination avec les médecins et partenaires extérieurs

### Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- Décider à la place de la personne
- Interpeller des partenaires sans sa présence

### Pour en savoir plus :

- Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025273587/2012-07-01>
- « Présanse » Prévention et santé au travail : <https://www.presanse.fr/>



## CAP EMPLOI – Accompagnement dans l'emploi

Cap emploi assure une mission de service public, présent dans tous les départements, il assure une expertise emploi/handicap au service de la sécurisation des parcours professionnels pour des publics dont le handicap nécessite un accompagnement spécialisé et adapté à la singularité des besoins.

### Qui peut le solliciter et comment ?

- Partenaires : service de santé au travail, CARSAT, MDPH...,
- Employeurs privés & publics,
- Salariés et travailleurs indépendants,

Condition : être reconnu en situation de handicap ou en cours de reconnaissance ([RQTH](#)).

### Dans quel cas pouvez-vous faire appel à lui ?

- Recherche de solutions de **maintien** dans l'emploi au sein de l'entreprise, en lien avec l'employeur et le service de santé au travail.
- Expertise handicap/emploi pour les projets de **reconversion** professionnelle.
- **Insertion** professionnelle des personnes en situation de handicap.

### Qu'est-ce qu'il peut faire ?

- Diagnostic de situation,
- Étude de poste,
- Aménagements techniques et organisationnels du poste de travail,
- Mobilisation d'outils internes à Cap Emploi et prestations d'appui ponctuelles,
- Mobilisation d'aide(s) financière(s),
- Appui à l'élaboration et/ou à la validation d'un nouveau projet professionnel et/ou de formation en cas de risque avéré de perte d'emploi du fait de leur état de santé/handicap.

### Qu'est-ce qu'il ne peut pas faire ?

- Intervenir si la personne ne souhaite pas engager une démarche de reconnaissance de handicap

### Pour en savoir plus :

- Le réseau Cap Emploi : <https://www.cheops-ops.org/>



## RENDEZ-VOUS DE LIAISON

### Définition

Ce rendez-vous est organisé entre l'employeur et le salarié pendant l'arrêt de travail. Ce n'est pas un rendez-vous médical. Il a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié et l'employeur durant l'arrêt de travail.

### Conséquences ?

Il permet d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une [visite de pré-reprise](#), et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

### Comment faire ?

- Ce rendez-vous peut être proposé par l'employeur ou être organisé à la demande du salarié.
- Le salarié peut refuser la proposition de rendez-vous sans conséquence.
- Le salarié qui accepte ce rendez-vous doit se voir proposer un rendez-vous dans les 15 jours par l'employeur.
- L'employeur doit informer le Service de santé au travail de la tenue de ce RDV, cependant la présence de ce dernier lors du rendez-vous n'est pas obligatoire, elle dépendra des circonstances.

### Pour en savoir plus :

- Le site du Service Public : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>



## VISITE DE PRÉ-REPRISE DU TRAVAIL

### Définition

- Une visite de pré reprise est une visite médicale organisée pour préparer la reprise du travail.
- Elle a lieu durant l'arrêt de travail.
- Elle permet d'identifier les freins éventuels à la reprise du travail et de rechercher les moyens de les lever.

### Conséquences

Le médecin du travail pourra émettre des recommandations et préconisations à l'employeur après avoir :

- Pris Connaissance **de l'état de santé du patient** et des éléments médicaux à sa disposition,
- Demandé des éléments médicaux au patient si besoin,
- Évalué sur place le **poste de travail** et échangé avec l'employeur
- Sollicité [Cap Emploi](#) si besoin,

**Ces recommandations et préconisations** peuvent être :

- Des aménagements et adaptations du poste de travail,
- La réalisation d'un [essai encadré](#),
- Des préconisations de reclassement,
- Des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du travailleur ou sa réorientation professionnelle.

A l'issue de la consultation, le médecin du travail émettra une fiche de visite avec ses préconisations et recommandations et prendre contact avec l'employeur. A ce stade, il n'est pas émis d'inaptitude médicale au poste de travail

### Comment faire ?

- Le [médecin traitant](#), spécialiste, ou le médecin conseil peuvent la conseiller à leur patient dès qu'il pense que des difficultés sont à prévoir pour la reprise du travail.
- Le **salaré prend rendez-vous directement au service de santé au travail** ou via son employeur si il le souhaite. La visite est réalisée par le médecin du travail

### Pour en savoir plus :

- <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independant-ou-agent-public/etre-a-l-ecoute-de-sa-sante/article/la-visite-de-pre-reprise-et-la-visite-de-reprise>



## ESSAI ENCADRÉ

### Définition

Ce dispositif permet aux assurés du régime général en arrêt de travail **de tester leur reprise sur leur poste d'origine, dans un autre poste dans leur entreprise ou dans une entreprise d'accueil PENDANT leur arrêt de travail.**

### Conditions :

- Avoir un employeur au moment de l'arrêt
- Percevoir des IJ

### Conséquences

- L'essai encadré permet **un test sur le terrain** permettant de valider ou d'ajuster les possibilités de reprise et les ajustements éventuellement nécessaires. Il favorise le maintien dans l'emploi.
- Il a une **durée fractionnable de maximum 14 jours** et il est renouvelable une fois pour le même poste. L'entreprise n'a pas de rémunération à prévoir, la CPAM maintient les indemnités journalières.

### Comment faire ?

- L'essai encadré est soumis à l'accord du [médecin traitant](#), du [médecin du travail](#) et du [médecin conseil](#) de l'Assurance maladie.
- L'assuré doit se rapprocher **de son médecin du travail** ou du [Service social de l'Assurance maladie](#) (36 46 dites Service social) pour s'informer et être accompagné dans ses démarches.

### Pour en savoir plus :

- <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/prevention-desinsertion-professionnelle>
- En vidéo : [https://www.youtube.com/watch?v=jzuaETgPsFI&list=PLdBj1bUJ8NCnSbTVcdeViOpO7osTnyaD\\_&index=2](https://www.youtube.com/watch?v=jzuaETgPsFI&list=PLdBj1bUJ8NCnSbTVcdeViOpO7osTnyaD_&index=2)





## CONVENTION DE REEDUCATION PROFESSIONNELLE EN ENTREPRISE (CRPE)

### Définition

La CRPE est un dispositif de l'Assurance maladie inscrit dans la loi du 2 août 2021 « *Pour renforcer la prévention en santé au travail* ».

L'objectif est de se remettre à jour dans son métier, ou de se former à un nouveau métier. C'est une convention signée entre le patient, la CPAM et l'employeur.

Elle est destinée aux salariés en arrêt de travail pour maladie ou accident du travail / maladie professionnelle.

### Conséquences

- Permet à un salarié, qui est inapte ou risque d'être inapte, **de se former à un nouveau métier compatible avec sa santé soit dans son entreprise d'origine soit dans une autre entreprise.**
- La CRPE peut durer **jusqu'à 18 mois.**
- Il pourra ensuite selon l'entreprise et la formation suivie, soit reprendre dans son entreprise d'origine, ou dans une autre entreprise.
- Il s'agit **de formations tutorées** au sein de l'entreprise et/ou de formations proposées dans des organismes extérieurs, si besoin.

### Comment faire ?

- La **RQTH** n'est pas nécessaire, c'est le risque d'inaptitude prononcé par le [médecin du travail](#) qui permet d'activer ce dispositif.
- Contacter son [médecin du travail](#) ou le [Service social de l'Assurance maladie](#) (36 46 « Service social »)
- La CRPE est soumise à accord de l'Assurance maladie qui continue de verser des indemnités journalières à l'assuré en complément de la part de salaire versée par l'employeur
- Elle donne lieu à un avenant au contrat de travail, mais pas à une rupture

### Pour en savoir plus :

- Le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independant-ou-agent-public/etre-en-arret-de-travail/article/la-convention-de-reeducation-professionnelle-en-entreprise>



## RECONNAISSANCE DE LA QUALITÉ DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ (RQTH)

### Définition

« Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique. » (Article L5213-1 du Code du Travail)

### Conséquences

- Accès à l'accompagnement par [Cap Emploi](#) pour le maintien en emploi ou l'insertion professionnelle.
- Accès aux aides financières spécifiques : compensation du handicap, financement d'aides techniques, de formations, etc.
- Permet à l'entreprise qui embauche une personne avec une RQTH, de répondre à son Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés.
- La RQTH est attribuée pour une durée de 1 à 10 ans, renouvelable à l'initiative de la personne.

NB1 : La RQTH n'ouvre pas droit à une allocation ou compensation financière.

NB2 : Le bénéficiaire d'une RQTH est libre d'en parler ou non à son employeur.

### Comment faire ?

- Remplir et adresser à la MDPH du département de résidence :
  - ✓ Partie administrative du dossier MDPH (cerfa n°15692\*01) en sélectionnant la demande de « RQTH » page 18.
  - ✓ Certificat médical (cerfa n°15695\*01), par le médecin traitant ou le spécialiste, joindre si possible le dernier avis d'aptitude établi par le médecin du travail.
  - ✓ Il existe une version en ligne, pour aller sur le site de la MDPH du département d'habitation du patient

Un assistant social peut aider à compléter la partie administrative du dossier.

### Pour en savoir plus :

- Le site du Service Public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>
- Le site du ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap>



## VISITE DE REPRISE DU TRAVAIL

### Définition

Le salarié bénéficie d'un examen de reprise effectué par le médecin du travail :

- après un arrêt d'au moins 60 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel,
- après un congé de maternité,
- après une absence pour cause de maladie professionnelle quelle que soit la durée de l'arrêt,
- ou après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail.

**Son but : apprécier l'aptitude du salarié à reprendre l'emploi qu'il occupait avant son arrêt.**

### Conséquences

Cet examen a pour objet :

- Vérifier que le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé,
- Examiner et valider les propositions d'aménagement/adaptation du poste et/ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises éventuellement par le [médecin du travail](#) lors de la [visite de pré reprise](#).

Enfin, si aucun aménagement compatible avec son état de santé n'est possible, le médecin du travail peut émettre un avis d'inaptitude lors de la visite de reprise.

Contestation possible par le salarié et l'employeur de l'avis émis à l'issue de la visite de reprise du travail.

### Comment faire ?

- La visite doit être demandée théoriquement par l'employeur ou à défaut par le salarié, en avertissant l'employeur.
- Elle doit avoir lieu dans les 8 jours qui suivent la reprise.

### Pour en savoir plus :

- [https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/reprendre-travail-apres-arret-maladie#text\\_178839](https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/reprendre-travail-apres-arret-maladie#text_178839)



## TEMPS PARTIEL THÉRAPEUTIQUE

### Définition

- Le temps partiel thérapeutique a pour vocation de permettre une reprise du travail progressive après un arrêt de travail, tout en permettant si nécessaire de poursuivre des soins.
- Le temps de travail peut varier au cours du temps partiel thérapeutique jusqu'à la reprise à temps complet (de 10 à 90%).
- Des aménagements du contenu du travail peuvent être associés.
- Après un arrêt de travail à temps complet, peu importe la durée, ou dans le cadre d'un accident du travail, d'une Maladie Professionnelle ou **ALD sans arrêt complet préalable nécessaire**.

### Conséquences

- Reprise du travail à temps partiel,
- Permet de faire par exemple de la kinésithérapie en parallèle du travail,
- Rémunération par l'employeur (en fonction du temps de travail) + Indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

**NB : la durée du TPT est limitée dans le temps.**

### Comment faire ?

- La [visite de pré-reprise](#) auprès du [médecin du travail](#) est indispensable pour anticiper cette demande.
- Prescrit par [médecin traitant](#) (généraliste ou spécialiste)
- Requiert l'accord :
  - ✓ Du médecin conseil
  - ✓ Du [médecin du travail](#) ([visite de reprise](#) avant le temps partiel thérapeutique)
  - ✓ De l'employeur (qui peut refuser)

### Pour en savoir plus :

- [https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/reprendre-travail-apres-arret-maladie#text\\_178839](https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/reprendre-travail-apres-arret-maladie#text_178839)



## INVALIDITÉ

### Définition

La pension d'invalidité permet de compenser partiellement la perte de revenus résultant d'une diminution de la capacité à travailler. Il existe 2 catégories, la catégorie est déterminée par le médecin conseil de l'Assurance Maladie et réévaluable au fil du temps :

- 1ère catégorie : salariés ou travailleurs indépendants ayant le statut d'artisan ou commerçant **incapables d'exercer une activité rémunérée à temps partiel**
- 2ème catégorie : salariés ou travailleurs indépendants ayant le statut d'artisan ou commerçant **dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle ou seulement quelques heures par semaine.**
- Majoration Tierce Personne (MTP) appelée communément « 3<sup>ème</sup> catégorie » : s'il existe une perte d'autonomie nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie quotidienne (AVQ).

### Conséquences

Obtention d'une pension d'invalidité

- **salariés** : 30 % du salaire annuel moyen des 10 meilleures années (plafonné) pour la 1ère catégorie, 50 % pour la 2ème
- **travailleurs indépendants ayant le statut d'artisan ou commerçant** : 30% ou 50% du RAAM.

Un forfait supplémentaire est attribué en cas de MTP (montant forfaitaire).

**NB** : la pension d'invalidité peut éventuellement être complétée par une prévoyance de l'entreprise en fonction du contrat souscrit. La reconnaissance d'une invalidité n'implique pas nécessairement d'être licencié. Rester dans l'entreprise permet de continuer à bénéficier de la complémentaire santé, de la prévoyance...

### Comment faire ?

- Demande faite par le patient (formulaire S4150 ou compte AMELI) ou sur décision du [médecin conseil](#),
- Conditions d'attribution :
  - ✓ être dans l'**incapacité partielle ou totale** à reprendre une activité professionnelle après un arrêt maladie ;
  - ✓ ne pas avoir atteint l'âge légal de la retraite ;
  - ✓ être affilié à la CPAM depuis au moins 12 mois au moment de l'arrêt de travail.

Pour les travailleurs indépendants, voir les conditions avec la CPAM.

### Pour en savoir plus :

- <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/invalidite-handicap/invalidite> / <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14946>



## DÉCLARATION EN MALADIE PROFESSIONNELLE

### Définition

Une maladie est dite « professionnelle » si elle est la conséquence directe de l'exposition d'un travailleur à un risque physique, chimique ou biologique, ou résulte des conditions dans lesquelles il exerce son activité professionnelle (ou a exercé s'il s'agit d'une personne retraitée ou décédée) et si elle figure dans un des tableaux du régime général ou agricole de la Sécurité sociale.

### Conséquences

En cas de reconnaissance de l'origine professionnelle du cancer de votre patient, ce dernier aura droit à :

- des indemnisations de l'incapacité temporaire majorées lorsqu'il sera en arrêt de travail (60% au lieu de 50% les 28 premiers jours, puis 80% au lieu de 60%)
- une indemnisation de l'incapacité permanente, capital ou rente viagère en cas de séquelles
- pratique du tiers payant avec dispense totale d'avance des frais pour les soins liés à la maladie professionnelle
- en cas d'inaptitude médicale au poste de travail en lien avec la maladie professionnelle : doublement des indemnités de licenciement
- [reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé](#) si son incapacité permanente est  $\geq 10\%$

### Comment faire ?

- Si l'exposition est caractéristique et le lien entre le cancer et l'exposition est bien connu, par exemple amiante et cancer du poumon, le médecin généraliste ou spécialiste peut faire le **certificat médical initial**.
- Lorsque la situation est moins évidente ou devant toute interrogation :
  - ✓ il est conseillé d'adresser votre patient à la [consultation de pathologie professionnelle](#) la plus proche ou à son [médecin du travail](#).
  - ✓ si les médecins de la consultation jugent opportun de faire une demande de reconnaissance, ils expliqueront la procédure à votre patient et lui feront le certificat médical initial.
- La déclaration est réalisée auprès de la CPAM par le patient ou ses ayants-droits en cas de décès avec le formulaire (cerfa n°50562#03) et le certificat médical initial.

### Pour en savoir plus

- <http://www.inrs-mp.fr>



## Comment aborder les notions de handicap et d'invalidité ?

Partir du projet et des souhaits du patient au sujet de son projet professionnel

Reformuler ce qu'est le handicap et ce que ce n'est pas

- Le handicap est une particularité physique, sensorielle, psychique ou de santé. Cela ne définit pas la personne,
- Le handicap survient lorsque l'environnement n'est pas adapté et ne permet pas à une personne d'utiliser pleinement ses capacités,
- Sur le plan professionnel, cela correspond à ce que la personne n'est plus en capacité de faire,
- Ne pas hésiter à donner la définition réglementaire : « *toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique* ».

Introduire la notion de temporalité

- Période de convalescence et de récupération après les traitements nécessaires avant la reprise, le handicap au travail n'est pas forcément définitif, si le poste est aménagé, on peut considérer qu'il n'y a plus de handicap au travail.

Valoriser les ressources mobilisées par le patient durant les traitements et les compétences développées (adaptabilité, résistance au stress, esprit d'équipe, etc.).



## Comment aborder les notions de handicap et d'invalidité ?

Expliquer l'intérêt de la RQTH pour le patient et pour l'employeur

- La notification de la RQTHest adressée au bénéficiaire (pas d'obligation d'informer l'employeur),
- Pour le patient : c'est une « boîte à outil » du maintien en emploi,
- Pour l'employeur : accès à des prestations et aides financières.

Reformuler ce qu'est l'invalidité et ce que ce n'est pas

- L'invalidité correspond à l'obtention d'une pension, elle ne vient pas définir la personne,
- La pension d'invalidité ne doit pas être confondue avec la Carte Mobilité Inclusion mention « invalidité » de la MDPH.
- Elle n'est pas forcément définitive, si au bout de quelques années, la personne veut et peut reprendre une activité, cela reste possible

Expliquer l'intérêt de l'invalidité pour le patient et pour l'employeur si la personne est salariée

- Pension d'invalidité = revenu de remplacement pour garantir un minimum de ressource en complément du salaire jusqu'à la retraite.





## Focus TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

### Qui sont-ils ?

Les travailleurs indépendants sont maintenant suivis par la sécurité sociale directement, ils ont différents statuts : artisans, commerçants, ou professions libérales.

**NB :** Attention les agriculteurs chefs d'exploitation eux dépendent de la MSA (Mutualité Sociale Agricole).

### A quoi ont-ils droits ?

Ils ont accès à différents droits Assurance maladie sous critères de cotisations :

- Indemnités journalières : le calcul des droits est effectué à partir du revenu d'activité annuel moyen (RAAM) du travailleur indépendant
- Temps partiel thérapeutique : les travailleurs Indépendants ayant le statut d'artisan ou commerçant et étant bénéficiaires d'IJ maladie peuvent y prétendre. La prescription en temps partiel thérapeutique doit faire immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé (excepté pour les arrêts en rapport avec une ALD).
- Pension d'invalidité : Permet une reprise d'activité à temps partiel ou un revenu de remplacement en cas d'incapacité à travailler

**NB :** Les micro-entrepreneurs en activité principale ou complémentaire peuvent également sous certaines conditions bénéficier d'IJ (se rapprocher de la CPAM).

### Comment se faire accompagner ?

- Dans tous les cas, se rapprocher de la CPAM
- Les prescriptions sont faites par les médecins traitants ou spécialistes
- Des mesures spécifiques existent pour l'aide au maintien dans l'activité : contacter le [Service social de l'assurance maladie](#) (36 46 dites « service social » ou via le compte AMELI)

### Pour en savoir plus :

- <https://secu-independants.fr/accueil>



## Préconisation à destination des DSRC

Pour faciliter les échanges entre :

- les médecins spécialistes,
- le médecin traitant,
- les médecins du travail
- et les médecins de pathologies professionnelles



Il est nécessaire d'ajouter une rubrique « **TRAVAIL** » dans les annuaires de soins de support établis par les DSRC.

Cette rubrique doit contenir à minima les coordonnées :

- Du Centre régional de pathologie professionnelle et environnementale (CRPPE) de la région,
- Des différents services de santé au travail inter-entreprises.

NB : Pour vous aider à constituer l'annuaire, vous pouvez vous rapprocher du médecin inspecteur du travail ou du CRPPE de votre région.



## À retenir

- Préparer et anticiper la reprise du travail pendant l'arrêt de travail.
- Conseiller de maintenir un lien avec l'entreprise et l'environnement professionnel (RDV de liaison).
- Informer de l'intérêt de la visite de pré-reprise auprès du médecin du travail.

**Ces 3 actions sont primordiales pour un accompagnement pluridisciplinaire au maintien en emploi.**



## Principaux messages concernant votre reprise du travail

- La reprise du travail permet de vous retrouver, de retrouver votre place au sein de la société.
- Cependant, cette reprise après cancer est une période délicate qui demande à être bien préparée et anticipée, d'être prêt à la fois physiquement et psychologiquement, afin de réintégrer sereinement le monde du travail. Un certain nombre de difficultés et/ou de pièges sont à connaître afin de pouvoir les appréhender de manière adaptée.
- Le vocabulaire utilisé par les différents intervenants peut vous paraître déroutant, inadapté voir choquant. N'hésitez à en parler avec eux, les termes utilisés sont souvent issus de textes de lois et une explication de leur sens, vous rassurera.

### Points de vigilance :

- S'attendre à retrouver le monde du travail identique à celui avant votre départ...  
Des modifications au sein de votre entreprise sont probablement survenues : départs d'anciens collègues et arrivées de nouveaux, changement éventuel de certaines règles de fonctionnement ou procédures, de logiciel informatique, de locaux....
- Penser que cela pourrait être « comme avant »...  
Les traitements réalisés durant votre cancer laissent souvent des traces : fatigabilité, troubles du sommeil, troubles de mémoire et de la concentration, douleurs chroniques qui vont s'estomper avec le temps... . Ainsi votre capacité de travail peut se trouver amoindrie par rapport à ce qu'elle était avant. Ce constat peut être difficile à vivre et générer une perte de confiance en soi et d'estime de soi, compliquant d'autant plus la reprise.  
Sur le plan psychologique, le rapport au travail change souvent suite à la maladie. Il est important de faire le point sur vos attentes, besoins, envies, limites afin de vous préparer au mieux à la reprise d'activité professionnelle (notamment au moment des décisions pratiques à prendre).
- Imaginer que le comportement de votre entourage professionnel sera parfaitement adapté à vos attentes...  
Chaque personne retournant au travail après un cancer réagit différemment : certaines souhaitent que tout reprenne comme avant et se prouver à soi-même et aux autres que la maladie n'a pas affecté ses capacités, d'autres souhaitent au contraire un soutien et une attention particulière au vu de leur maladie... Vos collègues ne connaissent pas spécifiquement vos attentes ! Il est donc important et primordial d'apprendre à leur communiquer clairement les vôtres.

De plus, la réaction de vos collègues face à la maladie peut être par égard inadaptée. Par exemple, pour certains, votre statut « d'ancien malade » leur fera peur, et ils mettront en place des réactions d'évitement. D'autres avec qui vous ne vous sentiez pas particulièrement proche, au contraire, viendront vous parler de votre maladie et de choses qui peuvent vous paraître intrusives.



## En pratique, les outils pour favoriser votre retour au travail (1)

### 1. Durant la période de votre arrêt

- **Gardez des liens avec vos collègues** pendant la durée de votre arrêt de travail. Cela permet d'identifier vos véritables soutiens, de vous tenir informé des grands changements et de garder un contact avec la réalité actuelle de votre poste et de votre environnement de travail.
- **Gardez, autant que possible, des liens avec votre entreprise** (lire les journaux internes à l'entreprise, continuer de garder un œil sur les mails éventuels même si aucune réponse n'est attendue de votre part,...)
- N'hésitez pas à co-définir avec vos collègues et/ou votre supérieur ce que vous souhaitez mettre en place pour garder ce lien (qui prend des nouvelles, comment (appel, SMS, mails), à quelle fréquence ?) et à le redéfinir en fonction de votre état de santé physique et psychologique
- **Ne vous engagez pas sur des dates précises de retour au travail**, dites que cela dépend de votre état de santé et de ce qu'en pensent aussi les médecins.
- Essayez de **réfléchir aux éventuelles difficultés que vous risquez de rencontrer au moment de la reprise**. Si vous souhaitez un travail différent de ce qu'il était avant, cette différence va-t-elle poser problème au sein de votre entreprise ? N'hésitez pas à vous renseigner auprès de vos soutiens au travail et à en discuter avec votre responsable.
- N'hésitez pas à **rencontrer, en amont de la reprise, pour anticiper sur les éventuelles difficultés, le supérieur hiérarchique, le médecin du travail et le service des ressources humaines**.
- Essayez de déterminer quelle période serait la plus appropriée pour une reprise dans de bonnes conditions, en fonction de votre activité professionnelle (périodes de tensions au niveau du calendrier...) et des soins éventuellement prévus (chirurgie de reconstruction par exemple).

### 2. 1 à 2 mois avant la reprise

- **Demandez si besoin un temps de convalescence** pour vous retrouver, vous reconstruire, lorsque les traitements sont finis. Cette période vous permettra aussi de pouvoir vous attacher à bien organiser cette reprise: Sur le plan psychologique : quelles sont vos attentes du travail ? Comment vous sentez-vous pour aborder votre environnement de travail ? Quelles sont vos forces et vos faiblesses ? Envisagez-vous un nouveau projet professionnel ? Mais aussi d'un point de vue pratique : quelles difficultés anticipez-vous ? Comment les aborder ? Vers qui vous tourner pour en discuter ?



## En pratique, les outils pour favoriser votre retour au travail (2)

- **Anticipez et préparez-vous tôt à la reprise**, car c'est le début d'une nouvelle expérience et cela vous permettra de prévenir d'éventuelles difficultés.
- **Prenez contact avec les différents intervenants impliqués dans votre reprise** : médecin du travail (visite de pré-reprise et de reprise), service des ressources humaines (bilan de compétences, formations, remises à niveau, stage de réintégration...), [l'assistante sociale de la CARSAT](#) ou [du lieu de soin](#), [psychologue](#)... En discuter aussi avec votre employeur.
- En cas de difficultés de santé pouvant avoir des répercussions au travail, **pensez à faire une demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé** ([RQTH](#)), auprès de la MDPH.

### 3. Au moment de la reprise

- **Une reprise progressive est très fortement conseillée** : un [temps partiel thérapeutique](#), avec, si besoin allègement de la charge de travail, permettra notamment de limiter la fatigue, de mieux récupérer et maintenir le temps pour soi (activité physique adaptée, soutien psychologique...) ou pour la continuité des soins (kiné, rdv médicaux de suivi.... Cela vous permettra également de pouvoir évaluer précisément votre fatigabilité, et pouvoir appréhender de nouveau votre environnement de travail. Le temps partiel thérapeutique peut entraîner une perte d'informations (délégations de tâches ou de dossiers à un collègue, absences lors de réunions, de formations). Une communication régulière, dans l'idéal avec une personne référente, permet de limiter cet inconvénient et de retrouver une continuité dans son activité professionnelle.
- **Ne donnez pas de calendrier précis pour une reprise à temps complet**. Gardez-vous une porte de sortie, retranchez-vous derrière le corps médical (« *cela dépend de mon médecin* », « *cela dépend des prochains examens* »...)
- **Demandez un accompagnement** par le [médecin du travail](#) et le service des RH.



## Sitographie

- Médecin du travail – Service Public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2211>
- CRPPE – ANSES : <https://www.anses.fr/fr/content/les-centres-de-consultations-de-pathologies-professionnelles-rnv3p-adresses-et-contacts>
- Médecin conseil – AMELI : <https://assurance-maladie.ameli.fr/carrieres/metiers/efficacite-systeme-sante/medecin-conseil>
- Référentiel AFSOS « Comment orienter vers un accompagnement psychologique » : <https://www.afsos.org/fiche-referentiel/orienter-vers-accompagnement-psychologique>
- Référentiel AFSOS « Qui, quand et pourquoi orienter vers les psychologues/psychiatres » : [https://sffpo.fr/wp-content/uploads/2011/10/RIR\\_Orientation\\_psychologue-psychiatre\\_14-01-16\\_VF.pdf](https://sffpo.fr/wp-content/uploads/2011/10/RIR_Orientation_psychologue-psychiatre_14-01-16_VF.pdf)
- Service social de l'Assurance maladie – AMELI : <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/difficultes-acces-droits-soins/service-social>
- Assistant social en service de santé au travail – Légifrance : <https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000025273587/2012-07-01>
- Cap Emploi : <https://www.cheops-ops.org/>
- Rendez-vous de liaison – Service Public : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043884445>
- Visite de pré-reprise du travail – ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independant-ou-agent-public/etre-a-l-ecoute-de-sa-sante/article/la-visite-de-pre-reprise-et-la-visite-de-reprise>
- Essai encadré – AMELI : <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/prevention-desinsertion-professionnelle>
- CRPE – ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/prevention-maintien-emploi/salarie-travailleur-independant-ou-agent-public/etre-en-arret-de-travail/article/la-convention-de-reeducation-professionnelle-en-entreprise>
- RQTH – Service Public : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1650>
- RQTH – ministère du Travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/emploi-et-handicap>
- Visite de reprise du travail – AMELI : [https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/repandre-travail-apres-arret-maladie#text\\_178839](https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/repandre-travail-apres-arret-maladie#text_178839)
- Temps partiel thérapeutique – AMELI : [https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/repandre-travail-apres-arret-maladie#text\\_178839](https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/repandre-travail-apres-arret-maladie#text_178839)
- Invalidité – AMELI : <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/invalidite-handicap/invalidite> / <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F14946>
- Déclaration en maladie professionnelle – INRS : <http://www.inrs-mp.fr>
- Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) : <https://secu-independants.fr/accueil>