

Madame Network : que dire au travail si j'ai une maladie grave ?

Par **Lucile Quillet** | Le 19 octobre 2015

Vous avez 40 ans, une belle carrière et... un cancer. Faut-il le dire à votre employeur ? Quels sont vos droits ? Un coach et une avocate nous répondent.

Vous avez mené votre barque fièrement, d'années en années, de promotion en **promotion**. Et puis voilà que la maladie frappe votre vie. Vous avez face à vous plusieurs mois de traitement et d'opérations à venir. Votre quotidien en sera bouleversé, c'est sûr. Au travail, vous êtes partagée. D'une part, la maladie est un poids bien assez écrasant dans votre vie pour vous encombrer de faux semblants : vous voulez lâcher prise et assumer en vous confiant à vos collègues. D'autre part, vous redoutez d'être mise au placard et injustement cataloguée « malade vulnérable ». L'avocate spécialisée en droit du travail Brigitte Karila et la coach experte dans la gestion de la maladie Géraldine Magnier Deblaye nous éclairent.

Aucune obligation d'informer votre employeur

Contrairement à ce que l'on pourrait penser, vous êtes complètement libre de dire ou non à votre employeur si vous avez une maladie grave. Le secret médical l'emporte. « Seuls, vos arrêts de travail suffisent à justifier vos absences, explique Géraldine Magnier Deblaye. Dans certains cas, le nom de l'institut ou du spécialiste qui vous prend en charge peut être suggestif ».

Choisissez les personnes auxquelles vous en parlez

L'arrêt maladie n'empêche pas le licenciement

Vos collègues sont parfois bien plus que des collègues. Après plusieurs années de travail côté à côté, il arrive qu'ils soient devenus des proches. Là encore : la balle est dans votre camp. « À chacun de **fixer sa frontière entre l'intime et le public**, assure Géraldine Magnier Deblaye. Si la relation est bonne et que le contexte s'y prête, il n'est absolument pas déconseillé de parler de sa maladie à ses collègues. Parfois, pour ceux qui restent en poste, il est très difficile de cacher une leucémie, avec la perte de cheveux, de sourcils... ». Toutefois, choisissez bien les oreilles prêtes à accueillir la nouvelle d'une façon bienveillante et positive. « À l'annonce, certaines personnes vous voient déjà grabataires, cadavériques ou morts, fuient, ou vous racontent les histoires de cancer de leur famille. D'autres vont être plus compréhensives, empathiques, notamment celles qui seront aussi passées par là ».

Certaines personnes estiment au contraire qu'elles ont tout intérêt à ne rien dire. « Ce genre de cas advient pour celles qui sont en conflit avec leur manager, ou alors lorsque l'entreprise est en pleine restructuration, délocalisation. Elles ont peur de perdre leur travail », témoigne Géraldine Magnier Deblaye. Et pour cause : dire qu'on a un cancer, par exemple, ne protège pas plus que l'arrêt maladie, c'est à dire très peu. « L'arrêt maladie n'empêche pas le licenciement, même si évidemment, la maladie ne peut être le motif du licenciement. On peut être viré pour motif économique par exemple », certifie l'avocate spécialisée du droit du travail Brigitte Karila.

Savoir ce qu'on veut dire et ne pas dire

Vous avez décidé d'informer vos collaborateurs les plus proches et votre chef. Toutefois, tirez les choses au clair auparavant : que voulez-vous vraiment dire ? Si vous êtes prête à parler de la maladie, vous ne souhaitez pas pour autant entretenir une conversation régulière à son sujet. Assurez-vous que vous gardez la maîtrise sur l'information. La curiosité ou la bienveillance pourraient pousser vos collègues à vous questionner toutes les semaines sur l'avancée de votre traitement, par exemple. Une fois votre annonce faite, clarifiez vos règles : « ça ne me dérange pas d'en parler si vous avez des questions » ou « je préfère vous en parler de mon plein gré quand il y aura des choses importantes que je voudrai partager ». Sans oublier de vous assurer de leur discrétion.

Prudence avant d'informer vos clients

Vous avez entretenu au fil des rendez-vous une relation de confiance et de proximité avec vos clients de longue date. Si vous avez envie de justifier votre absence de plusieurs mois, obtenir en amont le feu vert de votre entreprise semble prudent. « Les salariés ne sont pas censés parler de vie privée aux clients. L'employeur peut le lui reprocher si ces révélations ont des conséquences préjudiciables pour lui », précise l'avocate Brigitte Karila.

Dire ce que l'on veut et ce dont on est capable

Que ce soit pendant votre traitement ou au moment de votre retour, vous pouvez être tentée de faire l'autruche et de ne pas diminuer votre charge de travail. En pensant que la vie peut continuer « comme avant », vous allez surtout vous faire du mal. « On ne peut pas continuer à temps plein, atteste Géraldine Magnier Deblaye. Celles qui se disent "ça va aller" ou "je verrai bien" risquent de retomber au bout de quelques temps. Pour revenir, il faut en avoir envie, être motivée et lucide sur ses capacités. On peut ré-intégrer l'entreprise avec une visite de pré-reprise, un temps partiel thérapeutique, **adapter le poste** et les responsabilités en fonction de la personne. Ce sera gagnant-gagnant, et pour le salarié et l'entreprise ».