



LIVRE BLANC

---

**CANCER FÉMININ ET TRAVAIL**

---

UN GUIDE COMPLET POUR LES EMPLOYEURS ET LES SALARIÉS



**KERIALIS**

Prévoyance, Santé & Retraite

# SOMMAIRE

---

<b>Contexte</b>	<b>P. 4</b>
<b>Chapitre 1 : Comprendre le cancer féminin</b>	<b>P. 5</b>
<b>I / Les cancers les plus courants chez les femmes</b>	<b>P. 6</b>
<b>II / Les impacts du cancer sur le travail</b>	<b>P. 6</b>
<b>Chapitre 2 : Les enjeux du cancer au travail</b>	<b>P. 8</b>
<b>I / L'annonce</b>	<b>P. 9</b>
1) Côté collaborateur	P. 10
2) Côté employeur	P. 11
<b>II / Pendant</b>	<b>P. 12</b>
1) Responsabilités et réglementations des employeurs envers les salariés atteints de cancer	P. 12
2) Les aides et dispositifs pour les personnes atteintes de cancer en entreprise	P. 13
A / Les droits et programmes de soutien pour les salariés atteints de cancer	P. 13
B / L'accompagnement financier et les ressources pour les salariés atteints de cancer	P. 14
a) Maintien de salaire et incapacité temporaire de travail	P. 14
b) Invalidité	P. 16
c) Les aides financières complémentaires	P. 16
d) Le soutien psychologique	P. 17
C / Les lois et réglementations en matière de protection des salariés atteints de cancer	P. 18
D / Associations et organismes offrant du soutien et des ressources spécifiques	P. 19

**III / Le retour – La reprise \_\_\_\_\_ P. 23**

1) La reprise d'activité \_\_\_\_\_ P. 23

A / Accompagner un salarié dans son retour à l'emploi \_\_\_\_\_ P. 23

2) Et après ? \_\_\_\_\_ P. 25

**Chapitre 3 : Aborder le cancer dans l'entreprise \_\_\_\_\_ P. 26**

**I / Sensibilisation et formation  
des employés et managers \_\_\_\_\_ P. 27**

**II / Mesures de prévention et promotion  
de la santé en milieu professionnel \_\_\_\_\_ P. 28**

**Conclusion \_\_\_\_\_ P. 29**

## CONTEXTE

---

Le cancer n'est pas seulement une question de santé, mais bien un enjeu de société qui touche aussi bien notre quotidien que notre vie professionnelle. Chaque année, sur 400 000 personnes touchées par le cancer, 160 000 sont en emploi et elles sont de plus en plus nombreuses à poursuivre leur travail pendant le traitement.

La maladie impacte toutes les dimensions de l'entreprise : humaine, économique, organisationnelle, d'image.

« Une femme sur quatre sera concernée par le cancer, c'est considérable, aujourd'hui plus de 10 millions de personnes sont concernées. Ces problématiques doivent être au cœur de la vie des entreprises, notamment pour permettre aux personnes malades de continuer à travailler pendant leur traitement ou de reprendre sereinement leur vie professionnelle après la maladie. » explique Isabelle Huet, directrice générale de l'association RoseUp, qui accompagne les femmes victimes de cancer tout au long de leur parcours.

De nouveaux enjeux s'imposent donc à l'entreprise qui doit s'adapter à de nouveaux paradigmes sociaux et sociétaux. Elle doit se donner les moyens de mieux intégrer les situations de cancer et maladies chroniques au sein de ses politiques de ressources humaines managériales mais aussi innover pour construire les pratiques de demain.

Une mobilisation collective est essentielle pour faire face à l'enjeu que représente l'impact d'un diagnostic de cancer sur la vie, y compris professionnelle, mais aussi sur le bon fonctionnement des entreprises et de toutes les organisations.

Ce livre blanc est rédigé par KERALIS en collaboration avec ses partenaires, sur la base d'un entretien avec Virginie Villard, présidente du GELFUC Paris (Groupement des Entreprises Françaises dans la Lutte contre le Cancer), une femme engagée contre le cancer, doublement diplômée de l'UDP de la faculté de médecine de la Sorbonne, qui a vécu la maladie, et d'une interview avec Isabelle Huet, directrice générale de l'association RoseUp qui informe, accompagne et défend les femmes victimes de cancer.

# CHAPITRE 1

## Comprendre le cancer féminin



Le cancer est une préoccupation majeure de santé publique. Chez la femme, certains types de cancers sont plus fréquents que d'autres.

## 1 | LES CANCERS LES PLUS COURANTS CHEZ LES FEMMES

- **Le cancer du sein :**

Le cancer du sein (33% des cancers des femmes) est l'un des cancers les plus répandus chez les femmes. Il se forme dans les cellules du sein et peut se propager à d'autres parties du corps. Les dépistages réguliers tels que la mammographie sont essentiels pour la détection précoce.

- **Le cancer colorectal :**

Les cancers du côlon et du rectum représentent 14% des cancers des femmes. La prévention et la détection se font notamment par le biais de la coloscopie et de la surveillance de polypes.

- **Le cancer du poumon :**

Le cancer du poumon représente 10% des cas de cancers féminins. Le dépistage se fait par un scanner thoracique le plus souvent.

## 2 | LES IMPACTS DU CANCER SUR LE TRAVAIL

Le cancer féminin, comme les autres cancers, amène un lot de conséquences émotionnelles, physiques et psychologiques pour les personnes qui en sont atteintes.

### Des conséquences émotionnelles :

- **Stress et anxiété :** Le diagnostic provoque une grande peur, de l'anxiété et du stress chez les patientes.
- **Dépression :** Certaines femmes peuvent développer une dépression en raison du fardeau émotionnel du cancer et de ses traitements.
- **Peur de la récurrence :** Après le traitement, de nombreuses femmes craignent que le cancer ne réapparaisse, ce qui peut être une source de stress continue.
- **L'image de soi :** Les traitements comme la chirurgie, la chimiothérapie et la radiothérapie peuvent affecter l'apparence physique.
- **L'isolement social :** La maladie peut entraîner un isolement social, car certaines femmes se sentent mal à l'aise ou stigmatisées en raison de leur état de santé.

« Le cancer est une épreuve de vie, c'est très personnel et chacun vit cette expérience à sa manière » explique Isabelle Huet, directrice générale de l'association RoseUp, « on observe un sentiment de décalage, tant sur le plan familial que professionnel et cela doit être pris en compte car l'impact peut être plus ou moins fort selon les femmes ».

### Des conséquences physiques :

- **La fatigue** : Courante pendant et après le traitement, elle peut limiter la capacité à mener une vie normale.
- **Les douleurs** : Certains types de cancer et de traitements peuvent provoquer des douleurs physiques intenses.
- **Les effets secondaires du traitement** : Perte de cheveux, nausées et perte d'appétit, peuvent avoir un impact physique significatif.
- **Altérations hormonales** : Dans certains cas, le traitement du cancer peut affecter les niveaux hormonaux entraînant des bouleversements dans le corps.

Bien que cette liste ne soit pas exhaustive, il est évident que cette épreuve peut avoir un impact significatif sur la performance au travail des patientes atteintes de cancer.

Ce sont des personnes qui ont besoin de se libérer du temps pour leurs rendez-vous médicaux et bien que chaque cas de cancer soit unique, et que les conséquences varient d'une personne à une autre, chaque personne victime de cancer mène un combat et a besoin de soutien émotionnel, physique et psychologique dans le milieu professionnel et personnel.



## **CHAPITRE 2**

### **Les enjeux du cancer au travail**



Avec près de 40 % de personnes en activité au moment de l'annonce du diagnostic, le cancer survient régulièrement dans la vie professionnelle. L'amélioration de sa prise en compte constitue aujourd'hui un véritable enjeu de société qui nécessite une mobilisation collective.



## 1

## L'ANNONCE

« Il y a d'abord une nécessité de digérer la nouvelle au moment de l'annonce de la maladie. L'entourage et l'accompagnement des personnes varient en fonction de la situation de chacune et cela a aussi un retentissement sur la manière dont la maladie est vécue. Évidemment l'impact psychologique n'est pas forcément le même selon le type de cancer, le stade et le traitement prévu, la façon dont la personne malade est entourée compte beaucoup également » Isabelle Huet, directrice de l'association RoseUp.

Les démarches d'accompagnement au travail sont un enjeu essentiel pour inverser positivement le rapport à la maladie. Le maintien d'une activité professionnelle pendant le parcours de soins, quand cela est possible et souhaité, participe à l'amélioration de la qualité de vie. L'anticipation du retour en emploi est nécessaire pour ne pas fragiliser l'organisation de l'entreprise.

## 1. Côté collaborateur

La décision d'informer son entreprise est personnelle, elle relève de la vie privée de la personne concernée. Aucune obligation légale n'exige l'annonce de son cancer à son employeur, aussi bien dans le secteur public que privé, ou encore à ses collègues, même en cas d'absence prolongée liée à un arrêt de travail.

Cependant, le choix d'en parler si l'environnement de travail le permet peut-être utile pour :

- Permettre une meilleure compréhension de la part de l'employeur et des collègues par rapport à la fatigue, aux absences,
- Préparer l'aménagement de l'organisation et du rythme de travail par l'employeur,
- Faciliter les rapports et obtenir un soutien supplémentaire.

Il est également à noter que le Code du Travail **interdit** aux employeurs de prendre des mesures en raison de l'état de santé d'un salarié telles qu'un licenciement, des sanctions, un refus de promotion ou de formation.

Dès l'annonce de la maladie, il faut prendre rendez-vous avec son médecin traitant pour déclarer son Affection Longue Durée (ALD) à la Sécurité Sociale. Il peut être utile de prendre rendez-vous avec le service social de l'hôpital pour évaluer les besoins d'aide à domicile qui pourraient advenir et se renseigner sur les dispositifs sociaux dont on peut bénéficier.

Par ailleurs, il est conseillé de faire ces démarches dès l'annonce de la maladie car elles peuvent mettre du temps à aboutir.



## 2. Côté employeur

En tant que supérieur hiérarchique, il est important de trouver le juste équilibre entre responsabilité et sollicitude. Avec un accompagnement attentif et conséquent de la personne touchée par le cancer, le supérieur contribue dans une large mesure à la qualité du climat de travail et au bon déroulement du processus de réinsertion professionnelle par la suite.

Il est important de savoir que la maladie opère des changements au niveau du corps comme du mental. Les personnes touchées par le cancer ressentent fréquemment une fatigue chronique, des problèmes de concentration et des douleurs physiques. Il arrive qu'elles résistent moins bien qu'avant aux sollicitations, pendant un certain temps.

### **Réagir face à une collaboratrice atteinte d'un cancer, les bonnes pratiques pour les employeurs :**

Lorsqu'un employeur apprend le cancer d'un de ses salariés, il peut être difficile de réagir ou de savoir ce qui doit être mis en place pour le soutenir. Nous vous donnons les bonnes pratiques indispensables pour réagir de manière appropriée :

**Le soutien psychologique :** L'employeur doit être empathique, la première étape est de tenir compte de ce qui a été dit, d'en accuser réception et de manifester sa compassion, voire son désarroi et rester à l'écoute.

**La confidentialité :** Les informations concernant la santé du salarié ne doivent être diffusées qu'aux personnes directement concernées par la gestion de la situation. Son respect est primordial.

**L'arrêt de travail :** Si le salarié a besoin de suspendre son activité professionnelle pour se soigner, ce qui est fort probable, il pourra bénéficier d'un arrêt de travail. L'employeur doit respecter le protocole de déclaration des arrêts de travail et veiller à ce que le collaborateur soit rémunéré conformément à la législation en vigueur.

**L'aménagement du travail :** Dans le cas où le salarié est en mesure de travailler pendant le traitement, il sera nécessaire de mettre en place des aménagements qui lui permettent la poursuite de son activité. Il s'agit de flexibilité concernant les horaires de travail, de télétravail, du réaménagement de ses tâches ou encore d'une adaptation ergonomique de son poste.

**Communication interne à l'entreprise :** Si le salarié donne son accord quant à la divulgation des informations auprès de ses collègues, une communication claire et adaptée doit être mise en place au sein de l'entreprise pour informer les collaborateurs de la situation. L'employeur et les ressources humaines doivent communiquer entre eux pour faire parvenir des informations claires au salarié malade et être toujours bienveillant tout en s'adaptant aux besoins du salarié.

Pendant la période de traitement, le collaborateur malade a des droits et des aides à disposition. L'employeur, doit adapter l'activité du salarié et préparer son retour mais aussi gérer son absence pendant toute la durée du traitement. Plusieurs solutions sont à disposition, mais aussi un cadre législatif et réglementaire qu'il est important de connaître.



## 1. Responsabilités et réglementations des employeurs

### envers les salariés atteints de cancer

L'employeur doit répondre à plusieurs obligations légales envers un salarié atteint de cancer.

Tout d'abord, la **non-discrimination** concernant les conditions de travail, les promotions ou formation d'un salarié en raison de son état de santé. L'employeur est tenu d'**aménager le temps de travail** du salarié en fonction de ses besoins médicaux et prendre les mesures nécessaires en amont de son retour, pour favoriser sa réintégration professionnelle après le traitement.

Le **secret médical**, une obligation légale pour tous les professionnels de santé y compris le médecin du travail, de ne pas divulguer les informations confidentielles relatives à la santé d'une personne, sauf autorisation de celle-ci ou dans certaines situations spécifiques prévues par la loi.

Par ailleurs, l'employeur se doit de prendre les mesures nécessaires pour prévenir les risques liés aux cancers d'origine professionnelle en identifiant les facteurs de risques (rayonnement solaire, amiante, gaz d'échappement, poussière de bois par exemple) et de mettre en place, le cas échéant des mesures de prévention.

## 2. Les aides et dispositifs pour les personnes atteintes de cancer en entreprise

### A | Les droits et programmes de soutien pour les salariés atteints de cancer

Les avantages sociaux et les programmes de soutien pour les employés atteints de cancer peuvent varier en fonction de l'entreprise :

- **Jours d'absence supplémentaire**, ou congé exceptionnel pour des visites et contrôle médical
- **Options de travail flexible** : Temps partiel thérapeutique, horaires flexibles, télétravail, congés maladie, adaptations du poste de travail peuvent être nécessaires pour permettre aux personnes atteintes de cancers de faire face aux traitements.
- **Programmes de soutien psychologique** : Certaines entreprises fournissent un accès à des services de soutien psychologique, tels que des séances de thérapie pour aider les salariés malades.
- **Ressources d'information sur le cancer** : Les employeurs peuvent fournir des ressources d'informations sur le cancer, telles que des brochures ou des sites Web, pour aider les employés à mieux comprendre leur diagnostic, les options de traitement et les ressources disponibles.
- **Groupes de soutien par les pairs (patients experts par exemple)** : Certains employeurs facilitent la création de groupes de soutien par les pairs, où les employés atteints de cancer peuvent se connecter, partager leurs expériences et trouver du réconfort auprès de personnes qui comprennent ce qu'elles vivent.

Différents organismes et associations externes permettent aux salariés atteints de cancer de trouver un soutien émotionnel, physique et psychologique qui peuvent faire l'objet de partenariat spécifiques avec l'entreprise et faciliter le lien avec le salarié concerné.

Il existe également le programme d'accompagnement, de maintien et de retour à l'emploi de l'association RoseUp qui essaie de s'adapter à toutes les problématiques individuelles des femmes ayant subi un cancer en proposant des **séances de coaching individuelles et des ateliers adaptés**, mais aussi des journées thématiques et des programmes collectifs d'accompagnement au retour à l'emploi.

Ce sujet est abordé dès le début du traitement car « plus l'arrêt maladie dure, plus il apparaît compliqué de retourner sereinement à l'emploi » explique Isabelle Huet. « On essaie alors d'aborder cette problématique en amont ».

## B | L'accompagnement et les ressources pour les salariés atteints de cancer

Il existe plusieurs aides financières et dispositifs d'accompagnement disponibles pour les salariés atteints de cancer en France.

### a. Maintien de salaire et incapacité temporaire de travail

En premier lieu, les **arrêts de travail successifs**, qu'ils soient continus ou discontinus, donnent droit au versement d'indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) pendant 6 mois.

Après 6 mois, les arrêts entrent dans le cadre de ce qu'on appelle une **Affection de Longue Durée (ALD)**. Le salarié peut alors continuer à percevoir des versements d'IJSS jusqu'à 36 mois. On parle d'incapacité de travail qui peut être totale ou partielle en fonction de l'impossibilité de travailler. Elle est définie par le médecin traitant.

La **subrogation de l'employeur** est une procédure qui permet à l'employeur de percevoir les IJSS du salarié à la place de ce dernier en cas d'arrêt maladie. Il les reverse ensuite au salarié.

En second lieu, l'employeur verse au salarié un complément de salaire pour maintenir son salaire en totalité ou en partie et pendant une certaine durée, selon les règles légales et les dispositions de la Convention Collective Nationale applicable dans l'entreprise.



Par exemple, lorsqu'un salarié de cabinet d'avocat est en arrêt maladie, son employeur reçoit tout d'abord des indemnités journalières de la part de la Sécurité sociale (IJSS) après un délai de carence de 3 jours. Elles correspondent à 50% du salaire journalier de base et sont calculées sur la moyenne des salaires bruts des 3 mois précédant le début de l'arrêt. Le salarié bénéficie ensuite d'indemnités complémentaires versées par son employeur dans le cadre de son obligation de maintien de salaire.

**D'après la Convention collective nationale des avocats et de leur personnel, l'avocat employeur** est tenu de verser l'intégralité du salaire à tout collaborateur en arrêt maladie ayant au moins 5 années d'ancienneté pour une durée de 4 mois (deux mois si le salarié a entre 3 et 5 années d'ancienneté) Ainsi, si la Sécurité sociale verse des indemnités correspondant à 50% du salaire et l'employeur doit verser les 50% restants.

Avec un **contrat prévoyance KERALIS**, le coût financier pour l'employeur est limité. Il lui suffit de remplir un simple formulaire de demande de prise en charge d'un arrêt de travail (accessible depuis son espace personnel) accompagné des pièces justificatives.

Selon le niveau de garanties souscrit par l'employeur, KERALIS lui versera alors une indemnité correspondant à tout ou partie du salaire du salarié en arrêt maladie à compter du 16e, ou du 31e jour d'arrêt maladie, quelle que soit l'ancienneté du salarié. L'employeur reverse ensuite cette indemnité à son salarié.

En cas d'incapacité de travail, la Convention Collective Nationale des avocats et de leur personnel, ainsi que le contrat prévoyance KERALIS prévoient également que des indemnités complémentaires soient versées au salarié au-delà de la période de maintien de salaire de l'employeur et pour une durée maximale de 3 ans. Leur montant dépend du niveau de garantie souscrit par l'employeur.

## b. Invalidité

Selon l'état de santé du salarié atteint de cancer, il peut également être mis en **invalidité**.

L'invalidité est un état en principe irréversible et suppose une réduction d'au moins deux-tiers de la capacité de travail.

Dans ce cas, la Sécurité Sociale indemnise en partie le salarié en invalidité et il reçoit des indemnités en complément s'il est couvert par un contrat prévoyance au sein de son entreprise dont le montant dépend du niveau de garantie souscrit.

La garantie « **Invalidité Permanente** » de KERALIS prévoit ainsi le versement au salarié d'une prestation sous forme de rente pouvant aller jusqu'à 100% du salaire net s'il présente une invalidité réduisant sa capacité de travail. Cette rente vient en complément de la pension versée par la Sécurité sociale, des revenus éventuellement perçus au titre d'une activité et des prestations versées au titre d'un autre régime obligatoire.

**KERALIS propose des prestations d'assistance en cas d'incapacité et d'invalidité (arrêt de travail ou en situation d'impossibilité de travailler) :**

- **Un soutien psychologique** réalisé par des psychologues cliniciens
- **Un accompagnement social** réalisé par des assistantes sociales ou conseillères en Économie Sociale et Familiale
- **Des prestations d'aides à domicile, de garde d'enfants, de garde d'animaux familiers** sont aussi présentées.

*N'hésitez pas à contacter le 09 69 32 34 16, 24 h/24 et 7j/7*

## c. Les aides financières complémentaires

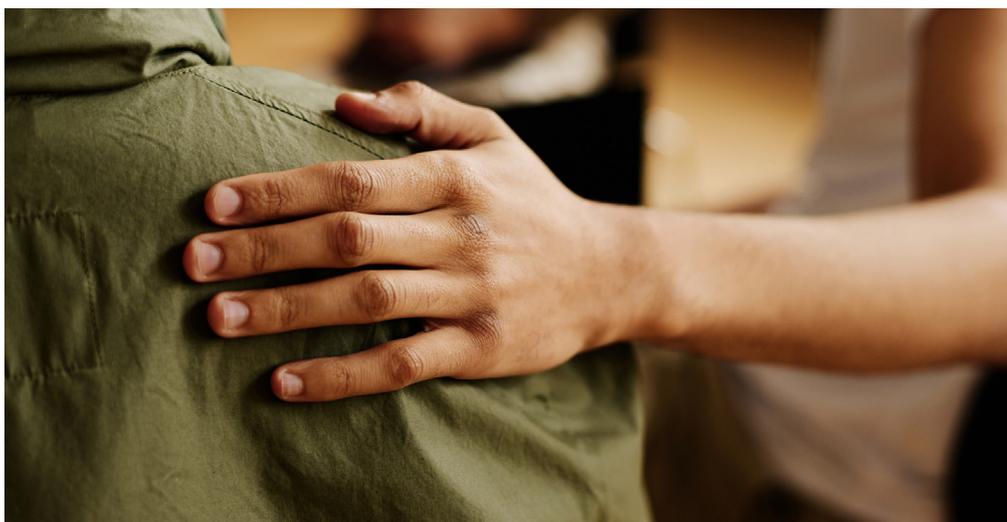
Il existe également l'**Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)**. Dans certains cas, les personnes atteintes de cancer peuvent être reconnues comme handicapées et bénéficier de l'AAH. Cette allocation vise à aider financièrement les personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas travailler ou rencontrent des difficultés à trouver un emploi.

En fonction de la situation personnelle du salarié (revenus, chargé de famille, etc.), celui-ci peut solliciter **différentes aides financières complémentaires**, telles que les aides au logement, les aides pour les frais de transport ou les aides alimentaires. Les assurances, mutuelles et institutions de prévoyance peuvent proposer des aides pour les assurés en difficultés. C'est le cas de KERALIS avec son Action Sociale.

#### d. Le soutien psychologique

L'**accompagnement psychologique** est primordial et les salariés atteints de cancer peuvent bénéficier d'un accompagnement psychologique pour les aider à faire face aux conséquences émotionnelles de la maladie. Ce soutien peut être proposé par l'entreprise, le médecin traitant ou des associations spécialisées. L'invalidité est un état en principe irréversible et suppose une réduction d'au moins deux-tiers de la capacité de travail.

« Parfois le traitement continue, même après la rémission, surtout dans le cas d'un cancer féminin et des cancers hormonodépendants où il est prescrit de l'hormonothérapie qui permet d'éviter la réactivation du cancer. Ces traitements sont à prendre en compte car ils ne sont pas sans conséquences pour le salarié, avec des effets secondaires qui peuvent être importants dans certains cas » explique Virginie Villard, présidente du GEFLUC Paris, en tant que femme ayant vécu le cancer du sein.



## C | Les lois et réglementations en matière de protection des salariés atteints de cancer

En France, les lois et réglementations en matière de protection des salariés atteints d'un cancer sont principalement définies par le Code du travail, le Code de la sécurité sociale et la Convention Collective Nationale applicable dans l'entreprise. Voici les principales mesures de protection :

Concernant l'**aménagement des horaires de travail**, les salariés atteints d'un cancer peuvent parfois bénéficier d'un aménagement de leur temps de travail, notamment par des horaires adaptés, des réductions d'activité ou des temps partiels thérapeutiques.

Les salariés atteints d'un cancer peuvent bénéficier de **congés maladie rémunérés**. La durée du congé est déterminée par le médecin traitant. Selon les circonstances, un maintien total ou partiel du salaire peut être prévu.

L'article L.1132-1 du Code du travail pose un principe de **non-discrimination, notamment** envers les salariés atteints d'un cancer. Ainsi, il est interdit de licencier un salarié en raison de son état de santé, y compris s'il est atteint de cancer.

L'employeur doit en principe **adapter le poste de travail** du salarié atteint d'un cancer, dans la mesure du possible. Cela peut inclure des aménagements techniques, organisationnels ou des formations adaptées.

Les salariés atteints d'un cancer peuvent bénéficier d'**un accompagnement social, médical et psychologique**, notamment via le service social du travail ou les services de santé au travail.

Il est recommandé aux salariés atteints d'un cancer de se renseigner directement auprès de leur employeur, de leur mutuelle, de leur caisse d'assurance maladie ou d'associations spécialisées pour connaître les dispositifs spécifiques qui peuvent s'appliquer à leur situation.

« Il est important de faire une demande de RQTH (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) » recommande Virginie Villard (GEFLUC Paris), « depuis 2016 on peut l'avoir pour un an comme pour 10 ans renouvelable selon les séquelles et les traitements après rémission. Le salarié qui reprend le travail a la possibilité de faire une demande à la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées), d'avoir une reconnaissance de travailleur handicapé qui lui permet des aménagements et de faciliter sa reprise d'activité notamment ».

## D Associations et organismes offrant du soutien et des ressources spécifiques



En France, plusieurs associations et organismes offrent du soutien et des ressources spécifiques aux malades du cancer.

Les **GEFLUC** (Groupement des Entreprises Françaises dans la Lutte contre le Cancer) sont engagés depuis 1964 dans la lutte contre le cancer. Ils se situent dans huit villes de France. Virginie Villard qui a elle-même survécu à un cancer du sein est présidente du GEFLUC Paris, partenaire de KERALIS.

La prévention, le financement de la recherche, l'accompagnement des entreprises et de ses salariés pour le retour et le maintien dans l'emploi sont les missions principales du GEFLUC qui est engagé depuis 1964 dans la lutte contre le cancer.

En savoir plus  
sur les GEFLUCS



Il existe également les **associations de patients** qui aident les personnes atteintes de cancer et leurs proches à plusieurs niveaux, dans toute la France. On compte parmi ces associations « mon réseau cancer » avec notamment leurs « réseau cancer féminin », « réseau cancer du sein » et « réseau cancer du poumon ».

En savoir plus  
sur mon réseau



Parmi ces associations, on compte **France Assos Santé**, une fédération regroupant plus de 80 associations de patients, dont certaines sont spécifiques aux malades du cancer. Elle offre notamment un soutien juridique, des ateliers d'informations et des formations. Elle défend également, les intérêts des patients et des usagers du système de santé.

La **Fondation ARC** est dédiée à la recherche sur le cancer. Elle finance la recherche scientifique et propose des services d'accompagnements pour les patients, tels que des consultations d'écoute et de soutien psychologique et des ateliers bien-être.



L'association **RoseUp** crée des lieux d'accueil chaleureux à Paris et Bordeaux où les femmes peuvent à la fois rompre leur isolement, échanger entre elles, mais aussi être écoutées et orientées par une équipe de professionnels. Elles peuvent ainsi bénéficier de « soins de supports non-médicamenteux » qui visent à lutter contre les effets secondaires dues aux traitements.

Ainsi, les femmes sont prises en charge par des professionnels qui les guident vers des soins et des ateliers adaptés selon leurs besoins et envies.

Ces Maisons RoseUp proposent des accompagnements individuels et collectifs

On trouve dans ces **Maisons RoseUp** des « salons de papotage », où les femmes peuvent échanger entre elles et partager leurs expériences, des ateliers autour de la nutrition et de l'alimentation encadrés par une diététicienne, des ateliers « d'activité physique adaptée » regroupant de nombreuses disciplines, mais aussi un « salon de beauté et de bien-être » encadré par une socio-esthéticienne et une socio-coiffeuse ( formation spécifique pour accompagner des personnes fragiles), ou encore des ateliers de massage et de réflexologie. Autant de soins qui permettent aux femmes de reprendre confiance en elles, de se sentir soutenues et de partager leurs expériences entre elles, en sortant du cadre strictement médical. du cadre strictement médical.

RoseUp propose également une maison digitalisée, **M@ Maison RoseUp** qui est accessible depuis le site [www.rose-up.fr](http://www.rose-up.fr). M@ Maison RoseUp est un service en ligne personnalisé et humain qui permet à toutes les femmes, où qu'elles se trouvent en France, d'être mieux informées et accompagnées, dès l'annonce de leur cancer. Au programme : des webinaires et des ateliers en ligne, en groupe ou en individuel, sur de nombreuses thématiques et des supports variés pour s'informer (articles, fiches pratiques, vidéos pédagogiques et bientôt un podcast).

En savoir plus  
sur MaisonRoseUP



La **Ligue contre le cancer** est une association nationale qui propose de nombreux services aux patients atteints d'un cancer, tels que des informations, des conseils, des groupes de parole, de l'accompagnement psychologique, des activités sportives adaptées.

La **CAMI Sport & Cancer** est une association ayant pour mission de développer des programmes d'activités physiques thérapeutiques pour permettre à des milliers de patients touchés par un cancer de limiter les effets indésirables du traitement et d'améliorer leur qualité de vie.

Sans oublier les **associations accompagnant les aidants**, « Les aidantes and co », le collectif « Je t'aide » ou les actions sociales de caisses de retraite AGIRC ARRCO qui accompagnent leurs adhérents et bénéficiaires sur la thématique des aidants.

**Agevillage** met également à disposition l'outil MonAgevillage, qui permet, à travers des parcours digitalisés, d'obtenir des conseils et des informations précises adaptés à chaque situation d'aidant. Cet outil est mis à disposition des employeurs qui ont la possibilité de souscrire pour leurs salariés.



L'**Association Française des Aidants** milite pour la reconnaissance du rôle et de la place des aidants dans la société, quels que soient l'âge, la maladie ou le handicap du proche accompagné. Elle propose des conférences de sensibilisation et des accompagnements conseil pour les entreprises et les salariés, des formations gratuites sous forme de modules pour accompagner les aidants et elle contribue à une prise en compte de l'aidant à travers « le café des aidants © », un rendez-vous d'échange et de conseils pour les aidants, décliné en entreprise.

En savoir plus  
sur l'AFDA



Il existe également de nombreuses autres associations locales et régionales qui proposent des services similaires dans différentes régions de France. Il est recommandé de se renseigner auprès des structures de soins, des médecins ou des centres de lutte contre le cancer pour connaître les associations et organismes présents dans sa région.



## 3 | LE RETOUR - LA REPRISE

La reprise de son activité professionnelle est un moment clé dans la reconstruction des personnes. Il s'agit d'une étape toujours délicate car il faut gérer la fatigue, parfois les réactions de la hiérarchie et des collègues et le suivi médical, voire la poursuite du traitement.

### 1. La reprise d'activité

Les capacités du collaborateur au moment du retour au travail peuvent être altérées partiellement ou momentanément, notamment à cause des effets du traitement. **Dialoguer et rester** attentif au comportement de votre collaborateur permettra de trouver la juste posture, la juste mesure.

« Souvent le salarié ne veut pas montrer ses faiblesses, sa vulnérabilité. Et même en reprenant à temps partiel, il a besoin d'être opérationnel pour reprendre sa place dans l'entreprise ». Virginie Villard, GEFLUC Paris.

#### A | Accompagner un salarié dans son retour à l'emploi

Dans les entreprises, le rôle des **services Ressources Humaines** est essentiel, comme celui des employeurs et des encadrants de manière générale pour accompagner le retour à l'emploi du collaborateur en rémission.

En tant que salarié, il est parfois possible de bénéficier d'un accompagnement spécifique de la part de son employeur après un cancer. Cela peut comprendre des mesures d'aménagement du poste de travail, des horaires adaptés ou encore un soutien psychologique.

Un **accompagnement à la reprise** peut également être proposé par l'entreprise à travers son service social s'il en est doté.

Un **rendez-vous de liaison** peut être organisé entre le salarié et l'employeur en associant le service de prévention et de santé au travail, même en cas de suspension du contrat.

Ce rendez-vous a pour but d'informer le salarié des accompagnements dont il peut bénéficier : actions de prévention de la désinsertion professionnelle, examen de préreprise, mesures d'aménagement.

Le **mi-temps thérapeutique** permet de concilier rétablissement et activité professionnelle. Le salarié est rémunéré par l'entreprise à hauteur des heures effectuées et perçoit des indemnités journalières de la Sécurité Sociale. Le temps de travail proposé dépend de l'état de santé du salarié. Si une reprise à temps plein n'est pas envisageable après un an, une demande d'invalidité peut être sollicitée.

A travers son Action Sociale, KERALIS propose également “**les vacances du Koeur**” pour les personnes atteintes d’une maladie invalidante et en fin de traitement afin de les aider dans leur parcours de reconstruction et faciliter leur retour au travail.

Il est important d’effectuer **une visite de pré-reprise** auprès du médecin du travail. Elle permet d’accompagner, de préparer et d’anticiper le retour au travail. Elle n’a rien à voir avec la visite de reprise, qui, elle, se fait à la demande de l’employeur, en général dans les huit jours suivant le retour au travail. La visite de pré-reprise n’est pas obligatoire et peut être organisée à la demande du salarié. Mais elle permet souvent au médecin d’accorder plus de temps au patient que lors de la visite traditionnelle annuelle.

Il faut savoir que les personnes qui vivent le cancer développent des compétences psycho-sociales telles que l’agilité, la résilience, qui sont des clefs de pérennité pour une entreprise. Autant d’atouts pour accompagner un retour au travail qui doit être bien préparé.

**KERALIS propose des prestations d’assistance en cas d’incapacité et d’invalidité pour accompagnement et préparer au retour à l’emploi.**

*N’hésitez pas à contacter le 09 69 32 34 16, 24 h/24 et 7j/7*



## 2. Et après ?



Après un cancer, il est possible de faire une demande de **Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH)**. Cette reconnaissance peut faciliter l'accès à des dispositifs d'accompagnement et de réinsertion professionnelle, tels que l'obtention d'un aménagement du poste de travail ou de formations adaptées. Cette demande est à faire à la MDPH de son département avec l'aide du médecin du travail ou médecin traitant.

Il existe aussi des dispositifs pour accompagner les personnes ayant été atteintes d'un cancer dans leur **reconversion professionnelle**. Des organismes tels que Pôle Emploi, ou les OPCO (Opérateurs de compétences) proposent et prennent en charge différentes actions de formation.

Le **droit à l'oubli** permet aux personnes ayant été atteintes d'un cancer de ne pas mentionner leur antécédent médical lors d'une demande de prêt ou d'assurance, après un certain délai. Ce dispositif vise à faciliter la réinsertion économique et sociale des personnes ayant été atteintes d'un cancer. Depuis 2022, le délai est passé de 10 à 5 ans. Il n'y a pas de sélection médicale pour les montants empruntés jusqu'à 200 000 euros par personne pour des prêts arrivant à échéance avant l'âge de 60 ans.

Il est important de noter que les dispositifs et aides peuvent varier en fonction de la situation de chaque individu et des évolutions législatives. Il est donc conseillé de se renseigner auprès des organismes compétents tels que la Sécurité Sociale, Pôle Emploi, les organismes de prévoyance comme KERALIS ou encore les associations spécialisées dans la réinsertion professionnelle après un cancer.

## **CHAPITRE 3**

**Aborder le cancer**

**dans l'entreprise**



# 1

## SENSIBILISATION ET FORMATION DES EMPLOYÉS ET MANAGERS



En termes de **sensibilisation et de formation des salariés et des managers** sur le cancer, plusieurs actions peuvent être mises en place au sein de l'entreprise pour apprendre à réagir avec empathie face à un collègue ou un employé malade et éviter les maladresses, ou encore reconnaître les signes précurseurs de cancer pour le détecter rapidement.

Une entreprise peut donc mettre en place des **campagnes de sensibilisation régulières**, afin d'informer les employés sur les différents types de cancer, les facteurs de risque, les symptômes, et l'importance du dépistage précoce. Cela peut se faire notamment par le biais de conférences, de dépliants, d'affiches, de présentations en réunion, de vidéos éducatives ou de témoignages.

Il est également possible d'imaginer des ateliers et des formations sur la prévention du cancer, qui explorent les modes de vie sains, l'alimentation, l'activité physique régulière ou encore l'arrêt du tabagisme. Ces formations peuvent également inclure des ateliers sur le dépistage du cancer, son diagnostic et ses traitements ou encore le témoignage d'une personne ayant vécu le cancer.

La sensibilisation des salariés peut aussi passer par des programmes de bien-être en entreprise qui incluent des activités physiques, des séances de relaxation et de gestion du stress, ainsi que des conseils en matière de nutrition. Ces programmes peuvent aider les salariés à adopter des modes de vie sains et à réduire leur risque de développer un cancer.

Un enjeu important aussi est la sensibilisation et la **formation des managers sur la manière de soutenir les employés** atteints de cancer et favoriser un **environnement de travail inclusif**. Des formations peuvent être organisées pour mieux appréhender la gestion de l'absentéisme lié au cancer, la communication empathique, la confidentialité des informations médicales, et les mesures d'adaptation pour ces salariés et la compréhension de la maladie.

Il est important de mettre en place une approche holistique qui englobe à la fois la sensibilisation, la formation et le soutien pour créer un environnement de travail favorable à la prévention et au traitement du cancer.

**2****MESURES DE PRÉVENTION ET PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU PROFESSIONNEL**

Les employeurs doivent réaliser une évaluation régulière des risques présents dans l'environnement de travail. Cela comprend l'identification des facteurs de stress, des dangers physiques, chimiques et biologiques, ainsi que des risques liés à la charge de travail.

Ils doivent fournir une formation et une sensibilisation régulières aux collaborateurs sur les risques pour la santé et les mesures de prévention. Cela peut inclure des formations sur les bonnes pratiques ergonomiques, la gestion du stress, la prévention des accidents, entre autres.

La promotion d'une alimentation saine et de l'activité physique régulière peut se faire par des sessions d'information sur la nutrition ou en proposant des programmes de soutien ou des équipements adaptés. Les postes de travail doivent être ergonomiques afin de prévenir les troubles musculosquelettiques et la fatigue.

Certains employeurs mettent en place des programmes de bien-être au travail, qui peuvent inclure des activités de relaxation, des séances de méditation, des massages. Ces programmes visent à réduire le stress et à favoriser le bien-être des employés.

Il est également possible de faciliter l'accès des employés aux soins de santé en organisant des visites médicales régulières sur le lieu de travail, en souscrivant des assurances santé (mutuelles) offrant un haut niveau de garanties.

Il est important de souligner que les mesures de prévention et de promotion de la santé en milieu professionnel doivent être adaptées aux besoins spécifiques de chaque entreprise et de ses salariés.



**Conclusion**



Le cancer est une **préoccupation majeure de santé publique**. Le nombre de personnes atteintes de cancer augmente et cela représente un enjeu de taille pour les entreprises qui doivent être prêtes à faire face, de la meilleure manière, à un salarié malade, de l'annonce de la pathologie à la reprise de l'activité.

Le cancer a un impact significatif dans la vie d'une personne, c'est une épreuve de vie très personnelle qui amène un lot de **conséquences émotionnelles et physiques** conséquent. L'amélioration de sa prise en compte constitue un véritable enjeu de société qui nécessite une mobilisation collective.

Pour l'employeur et le service Ressources Humaines d'une entreprise, gérer un salarié dans une telle situation n'est pas une évidence. Avec près de **40% des personnes en activité lors du diagnostic**, il est important d'apprendre à adopter le bon comportement et les bonnes pratiques pour une prise en charge adéquate du collaborateur.

**A l'annonce d'un cancer, le soutien psychologique, la confidentialité, l'aménagement du travail et la communication en interne** font partie des clés pour soutenir le collaborateur touché par la maladie. Le collaborateur, lui, a le choix d'en parler ou non à son entreprise.

Mais en parler avec son employeur ou le service Ressources Humaines lui permettra de **garder le lien et de continuer à suivre l'évolution de l'entreprise** s'il doit s'arrêter pour suivre ses traitements.

**Pendant la période de traitement**, l'employeur a des responsabilités envers le salarié et doit répondre à plusieurs obligations légales et prendre les mesures nécessaires pour soutenir le collaborateur.

Le collaborateur peut se mettre en arrêt de travail ou non, selon ce qu'il souhaite et son état de santé physique et mental. Il est à noter que la prise en charge variera selon la situation du salarié et la durée de l'arrêt.

Il existe plusieurs aides financières et dispositifs d'accompagnement disponibles pour les salariés atteints d'un cancer en France.

S'il est placé en arrêt de travail, le salarié perçoit des indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS), un maintien de salaires de son employeur et éventuellement des indemnités complémentaires dans le cadre d'un contrat de prévoyance.

Puis, le salarié peut être classé en invalidité et ainsi percevoir une pension d'invalidité. Le salarié peut aussi avoir droit à l'**Allocation aux Adultes Handicapés (AAH)**, à des **aides financières complémentaires** et à un **accompagnement psychologique**. Plusieurs **associations** existent pour soutenir les personnes atteintes de cancer pendant et après leur traitement.

Le **retour du salarié en entreprise** ne se fait pas sans **une visite de pré-reprise** qui sera effectuée auprès du médecin de travail lors de la programmation de la reprise avec l'employeur.

Le rôle des **services Ressources Humaines** est essentiel, comme celui des employeurs et des encadrants de manière générale pour **accompagner et réintégrer au mieux** le collaborateur en rémission.

Le collaborateur pourra être en **mi-temps thérapeutique** et faire une **demande de Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé**, ce qui facilitera l'accès à des dispositifs d'accompagnement et de réinsertion professionnelle, tels que l'obtention d'un aménagement du poste de travail ou de formations adaptées.

En cas d'**incapacité ou d'invalidité**, KERALIS propose des **prestations d'assistance** comme le soutien psychologique, un accompagnement social, des prestations d'aides à domicile, de garde d'enfant, ou de garde d'animaux, mais aussi des **garanties prévoyance sur-mesure**.

Il est primordial d'aborder le cancer dans l'entreprise par la sensibilisation et la formation des salariés et des managers.

KERALIS prend au sérieux le sujet du cancer en entreprise et est présente pour ses clients et assurés au quotidien.

**KERALIS, engagée à vos côtés.**

Annexes :

- <https://lesentreprisescontrelecancer.fr/>
- L'enquête VICAN5 - La vie cinq ans après un diagnostic de cancer ([e-cancer.fr](http://e-cancer.fr))
- [La-vie-2-ans-apres-un-diagnostic-de-cancer-Synthese-2014-V2.pdf](#)
- [Cancer@Work : travailler avec un cancer c'est possible et souhaitable \(canceratwork.com\)](#)
- [RoseUp Association - Face aux cancers, osons la vie ! - RoseUp Association \(rose-up.fr\)](#)

Livre blanc cancer et travail - Octobre 2023 - Rédaction : Gala CHAMBON - Photos : iStock

Siège social de KERALIS : 80, rue Saint-Lazare – 75455 Paris Cedex 09 – Tél. 01 53 45 10 00 – [www.kerialis.fr](http://www.kerialis.fr)

KERALIS Prévoyance - Institution de Prévoyance régie par les dispositions du Titre III du Livre IX du code de la Sécurité sociale N° SIREN : 784 411 175 soumise au contrôle de l'ACPR, site 4 Place de Budapest CS 92459 75 436 Paris Cedex 09

KERALIS Retraite – Fonds de retraite professionnelle supplémentaire régi par les dispositions du Titre VIII du Livre III du code des assurances - Société anonyme au capital de 71.418.400 euros – 917 461 949 RCS Paris soumise au contrôle de l'ACPR, site 4 Place de Budapest CS 92459 75 436 Paris Cedex 09



**KERIALIS**

Prévoyance, Santé & Retraite

[kerialis.fr](https://kerialis.fr)

