



Gérer le cancer au travail

Un guide complet à l'attention des DRH et de leurs équipes



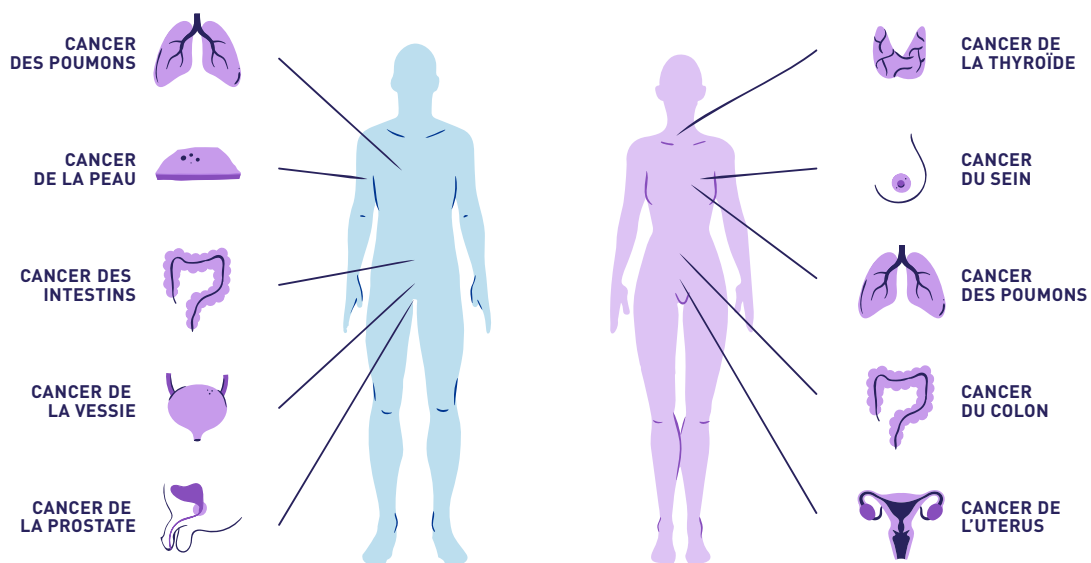
Première solution santé groupe
au Luxembourg pour faire face au cancer

Comprendre le cancer

Hommes et femmes, tous concernés

Selon l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA), la moitié des personnes diagnostiquées d'un cancer sont en âge de travailler.

Si certains types de cancers touchent davantage les hommes, les femmes ne sont pas épargnées pour autant. Le cancer reste une réalité universelle, sans distinction du sexe et de l'âge. Avec plus de 200 types de cancers recensés, cette maladie peut toucher chacun de manière différente.



Quels sont les cancers les plus fréquents ?



Majoritairement représentés par les cancers de la prostate, du poulmon et colorectaux.



Le cancer du sein reste de loin le plus fréquent devant les cancers colorectaux et du poulmon.

La situation au Luxembourg en quelques chiffres

18.000

personnes vivent
(et parfois travaillent)
avec un cancer. ⁽¹⁾

Environ
1.100

vies sont emportées
chaque année par
le cancer. ⁽¹⁾

Autour de
3.400

nouveaux cas sont
découverts chaque
année. ⁽¹⁾

1/4

Un décès sur quatre
est lié au cancer. ⁽²⁾

Il s'agit de la première
cause de décès au
Grand-Duché
de Luxembourg

⁽¹⁾ <https://www.cancer.lu/fr/les-cancers/le-cancer-au-luxembourg/les-chiffres-du-cancer-au-luxembourg>

⁽²⁾ <https://sante.public.lu/fr/publications/s/statistiques-causes-de-deces-2022.html>

L'impact du cancer pour l'employé

Le cancer peut profondément bouleverser une carrière. La façon dont il impacte le travail et la vie professionnelle peut dépendre de différents éléments, tels que :

La nature et le stade du cancer

Le type et le stade du cancer influencent grandement la capacité de travail.

Un cancer de la thyroïde à un stade précoce, par exemple, peut souvent être traité efficacement avec une chirurgie minimale, permettant un retour rapide au travail. En revanche, un cancer du pancréas avancé nécessitera généralement des traitements plus lourds et prolongés, entraînant une absence prolongée.

La localisation de la tumeur peut aussi avoir un impact direct : un cancer du cerveau pourrait affecter les fonctions cognitives essentielles à certains postes, tandis qu'un cancer de la peau pourrait avoir moins d'impact sur les capacités professionnelles immédiates.

Le traitement et ses effets secondaires

Les effets du traitement varient considérablement.

Une radiothérapie pour un cancer du sein peut provoquer une fatigue intense, limitant la capacité à travailler de longues heures. Une chimiothérapie peut entraîner des nausées et une baisse du système immunitaire, rendant difficile le travail dans des environnements à risque d'infection. Les troubles cognitifs post chimiothérapie, souvent appelés « chemobrain », peuvent affecter la concentration et la mémoire, impactant particulièrement les tâches intellectuelles complexes.

Certains traitements hormonaux peuvent provoquer des bouffées de chaleur ou des sautes d'humeur, affectant les interactions professionnelles.

Ces éléments déterminent la capacité à maintenir ou à reprendre une activité professionnelle pendant et après la maladie.

Le soutien pratique sur le lieu de travail

L'appui de l'employeur et des collègues est crucial. Des aménagements simples peuvent faire une grande différence : flexibilité des horaires pour permettre les rendez-vous médicaux, adaptation du poste de travail pour réduire la fatigue, ou possibilité de télétravail pendant les périodes de vulnérabilité immunitaire.

Un retour progressif au travail, avec une augmentation graduelle des heures et des responsabilités, peut grandement faciliter la réintégration. La formation des managers à la gestion des employés atteints de cancer peut également créer un environnement plus compréhensif et adapté, favorisant ainsi le maintien dans l'emploi ou un retour réussi.

La capacité à faire face financièrement

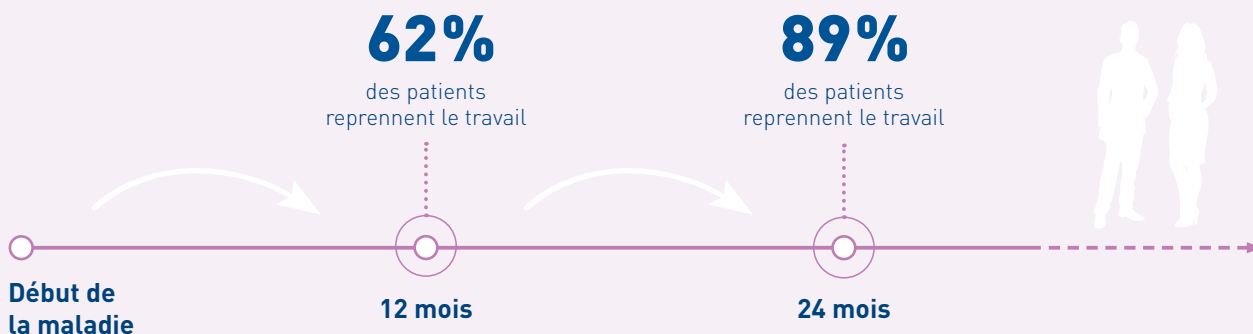
Un cancer peut rapidement devenir un fardeau financier, si l'on compte tout ce qui s'ajoute aux frais médicaux :

- Les frais de garde d'enfants qu'impliquent l'intense fatigue ou les séjours à l'hôpital.
- Une aide-ménagère.
- Les aménagements du lieu de vie comme l'adaptation de la salle de bains.
- Les frais de transport en taxi ou en services de transport adaptés, en cas d'incapacité à conduire ou à marcher de longues distances.
- Les thérapies complémentaires non remboursées, telles que les massages thérapeutiques ou les médecines alternatives utilisées pour soulager les douleurs.



Quand a lieu le retour au travail ?

La plupart des patients tiennent beaucoup à poursuivre ou à reprendre leur activité professionnelle, par crainte de licenciement ou d'être écartés de leurs responsabilités. Le travail leur permet de préserver une certaine normalité malgré les épreuves de la maladie. ⁽¹⁾



⁽¹⁾ Mehnert, A. [2011]. Employment and work-related issues in cancer survivors. Critical Reviews in Oncology/ Hematology

L'impact sur les entreprises

Quelles conséquences le cancer a-t-il sur la vie des entreprises ?

Les coûts directs

Ils englobent toutes les dépenses immédiatement visibles pour l'entreprise. Cela inclut les frais médicaux liés aux assurances de groupe, les coûts de remplacement temporaire (intérim, recrutement), ou encore les aménagements nécessaires pour le poste de travail (horaires flexibles, équipement adapté). Ces coûts peuvent représenter un investissement financier important, mais sont nécessaires pour répondre aux obligations légales et sociales.

Les coûts indirects

Bien que moins visibles, ils ont un impact significatif. Ils comprennent la perte de productivité due à l'absentéisme ou au présentéisme (employé physiquement présent mais moins performant en raison de la maladie ou du traitement). S'ajoutent à cela le temps consacré par les collègues et les managers à compenser l'absence, ainsi que les éventuelles perturbations dans l'organisation du travail.

La perte de compétences et d'expertise en cas de départ définitif

Lorsque le cancer conduit à un départ définitif (décès, retraite anticipée ou incapacité de travail), l'entreprise perd des compétences clés et une expertise souvent difficile à remplacer. Cette perte peut entraîner des déséquilibres dans les équipes, des difficultés à maintenir la qualité du travail, et des coûts supplémentaires liés au recrutement et à la formation d'un remplaçant.

Le climat social

Le diagnostic de cancer d'un collègue peut affecter le moral des équipes, générant de l'anxiété, de la tristesse ou un sentiment d'impuissance. Si la gestion de la situation n'est pas transparente ou bienveillante, cela peut entraîner des tensions et un sentiment d'injustice parmi les employés. À l'inverse, un accompagnement adéquat peut renforcer la solidarité et améliorer le climat social.

Les enjeux de gestion

Le cancer impose des défis complexes en matière de gestion des ressources humaines. Il faut jongler entre la gestion des absences prolongées, le maintien du lien avec l'employé malade, et la réintégration après un arrêt. Cela nécessite de la flexibilité, de l'écoute et parfois des adaptations du poste de travail. Les RH doivent également veiller à sensibiliser les équipes et à prévenir les discriminations ou stigmatisations potentielles.



Qui prend en charge quoi ?



1^{er} jour

77^{ème} jour



L'employeur s'engage :

- Au maintien du salaire jusqu'au 77^{ème} jour d'incapacité.*
- ◀ - Aux éventuels compléments de salaire prévus par des conventions collectives ou des accords d'entreprise. ▶

- ◀ - À des coûts indirects liés à l'absence du salarié (réorganisation, perte de productivité, etc.). ▶

La CNS prend en charge :

- ◀ - Les indemnités de maladie, après le 77^{ème} jour d'incapacité*.

- ◀ - 100% des coûts de chimiothérapie, immunothérapie, thérapie ciblée et radiothérapie. ▶

L'employé doit régler :

- ◀ - Les soins non remboursés.
- La perte d'une partie des revenus (bonus, primes, commissionnement...).
- Les services de garde d'enfant, d'aide-soignante et d'aide-ménagère.
- Les consultations paramédicales.
- Les déplacements en taxi ou en services de transport adaptés.
- les éventuels aménagements de son domicile (difficulté de prendre les escaliers par exemple).

* L'employeur est tenu de poursuivre le paiement du salaire en cas d'incapacité de travail jusqu'à la fin du mois au cours duquel le 77^{ème} jour d'incapacité de travail est atteint, calculé sur une période de référence de 18 mois consécutifs. Ensuite, la CNS indemnise directement le salarié.

Le rôle crucial des entreprises face au cancer

Si un membre de votre personnel ou l'un de ses proches est atteint d'un cancer, votre soutien peut faire une grande différence.

En tant qu'employeur, vous pouvez offrir un soutien financier, créer un environnement de travail bienveillant et apporter diverses formes d'aide.



Vérifiez que vos politiques sont à jour

- Assurez-vous que vos politiques en matière de maladie, d'affections de longue durée ou de santé et de bien-être sont à jour et faciles à comprendre.
- Assurez-vous qu'elles reconnaissent la différence entre la gestion des absences de courte durée et la gestion d'une personne atteinte d'une affection de longue durée, telle qu'un cancer.
- Assurez-vous que vos politiques incluent la gestion d'un employé qui s'occupe d'une personne atteinte d'un cancer.



Préparez les responsables

Les supérieurs hiérarchiques sont souvent les premières personnes que l'employé contacte lorsqu'il ne se sent pas bien, qu'il ne peut pas se rendre au travail ou qu'il souhaite rencontrer les RH ou la médecine du travail.

Ils jouent un rôle important dans la mise en place d'ajustements raisonnables pour l'employé.

Ils peuvent contribuer à réduire le stress et à soutenir le salarié lorsqu'il reprend le travail après un congé.



Florence MARTIN
RH Manager (Groupe Foyer)

Nous veillons à la santé et au bien-être au travail de tous nos collaborateurs que ce soit à travers des actions de prévention (check up santé, nutritionniste, dermatologue, atelier de gestion du stress...) ou d'accompagnement lorsque la maladie est déclarée.

Tout au long de l'année, nous sensibilisons notre équipe RH et nos managers sur la meilleure manière d'accompagner le

collaborateur et son équipe dès l'annonce du diagnostic jusqu'à son retour au travail. Nous offrons un soutien RH qui se veut respectueux de la sphère privée. Nous nous sommes associées à des spécialistes de la santé afin de rendre le retour au travail le moins traumatisant possible.

Notre culture d'entreprise et notre politique Ressources Humaines se veulent humaines avant tout.



Proposez des aménagements

- Proposez un reclassement professionnel. En cas de perte d'efficacité, vous pouvez obtenir une participation de l'ADEM aux frais de salaire.
- Adaptez le poste de travail selon les effets secondaires de la maladie. Pour ceci aussi, une aide financière de l'ADEM peut être demandée.
- Soutenez la reprise progressive du travail. Si le médecin le recommande, vous êtes tenu de l'accepter. Cette mesure est soutenue par la CNS.
- Aménagez un espace de repos spécialement conçu pour les collaborateurs revenant d'une longue maladie, offrant un environnement calme et apaisant, essentiel pour gérer le stress et l'anxiété souvent associés à la maladie.

Il incombe à tout employeur d'assurer la sécurité et la santé au travail, une évidence pour Foyer, une obligation légale pour d'autres.

Parce que le temps que nous passons au travail occupe une part importante de notre vie, nous accordons une importance toute particulière à maintenir un environnement professionnel sain et propice au bien-être.

La réintégration au travail après un combat contre le cancer est une étape

cruciale pour de nombreux salariés. C'est un processus qui nécessite une approche personnalisée, proactive et collaborative.

Chaque situation est unique, une analyse des besoins permet de prendre en compte les spécificités de chaque salarié, qu'il s'agisse de limitations physiques, de besoins psychologiques ou d'adaptations ergonomiques et techniques.

Après le retour, nous veillons à un suivi régulier, qui

permet de s'assurer que le salarié s'adapte bien et que les aménagements sont toujours appropriés.



Lucas HUSSON

Travailleur Désigné en matière de sécurité et santé au travail (Groupe Foyer)



Souscrivez une assurance groupe conçue pour couvrir vos employés en cas de cancer

Foyer Assurances a lancé **medicis serenity** pour répondre à ce besoin.

Cette assurance offre un soutien financier immédiat en cas de diagnostic, avec la mise à disposition rapide (en maximum 10 jours ouvrables) d'un capital qui peut être librement utilisé par le salarié.

Elle prend également en charge des soins non couverts par la CNS : les soins onco-esthétiques, l'hypnose, la sophrologie, la présence d'un aide-soignant et bien d'autres prestations médicales ou paramédicales.

Elle couvre un grand nombre de dépenses hors soin, du service de garde d'enfants à l'aide-ménagère, en passant par un accompagnement dans les démarches administratives.



Pour en savoir plus sur medicis serenity, contactez-nous par téléphone au (+352) 437 43 3040 ou par email à l'adresse : frontofficeEB@foyer.lu

Développer une culture de prévention et de sensibilisation en entreprise



Soutenez un mode de vie sain

- Encouragez une alimentation équilibrée (exemple : proposer des options santé à la cafétéria).
- Promouvez l'activité physique (exemple : cours de sport sur le lieu de travail, challenges sportifs d'entreprise).



Facilitez les dépistages

- Organisez des journées de dépistage sur site.
- Accordez du temps pour les visites médicales de contrôle.



Participez à des journées thématiques

- Prenez part à des événements comme Octobre Rose, Relais pour la Vie ou Movember.
- Organisez des journées sans tabac.



Réalisez une communication interne régulière

- Informez vos collaborateurs sur l'actualité médicale et la prévention des maladies.

En tant que grande entreprise, par ailleurs spécialisée dans la gestion des risques et la prévention, nous nous sentons responsable de la santé de nos collaborateurs.

C'est pourquoi nous avons lancé, avec l'aide d'un réseau associatif et des professionnels de santé, un programme régulier de sensibilisation et de prévention. Chaque année, nous abordons une nouvelle thématique à travers des conférences, des ateliers et des rencontres avec des

experts. Toutes ces actions rencontrent un franc succès et nous sentons que tout le monde se sent concerné. Je ne peux qu'encourager d'autres entreprises à se lancer dans de telles initiatives.

Ensemble, nous pouvons faire une réelle différence dans la prévention du cancer et dans l'amélioration du bien-être au travail. N'hésitez pas à vous engager dans cette voie, les bénéfices sont immenses, tant pour vos employés que pour votre entreprise.



Charlotte Waton
A l'initiative du programme
Foyer contre le cancer
(Groupe Foyer)

Ensemble, relevons le défi du cancer en entreprise !



Depuis 2023, Foyer a lancé une vaste campagne de prévention permanente à destination des collaborateurs avec l'aide de différents acteurs du domaine de la santé.

Nous organisons des ateliers, des journées thématiques et des conférences pour mieux informer et protéger.

Nos ressources humaines ont, dans ce contexte, mis en œuvre un programme Back and Happy qui offre une formation spécifique à nos managers pour gérer les personnes qui sont atteintes d'un cancer et les équipes concernées.

Rejoignez-nous, rencontrez nos partenaires et participez vous aussi à la lutte contre le cancer.

Quelques partenaires pour prévenir et faire face au cancer dans votre entreprise



Un réseau
d'entreprises engagées

canceratwork.com



Accompagnateur pour le
retour au travail après une
absence prolongée

work2care.eu



N'hésitez pas à nous contacter pour en savoir plus sur **medicis serenity**.

**Front Office Employee Benefits
vie & santé groupe**



(+352) 437 43 3040



frontofficeEB@foyer.lu



Einfach fir lech do

Foyer Assurances S.A.

12, rue Léon Laval
L-3372 Leudelange

www.foyer.lu