

Harmonie santé --Arrêts longs comment communiquer avec son employeur ?

Arrêts de travail longs : comment communiquer avec son employeur ?

Si le ou la salarié(e) n'a aucune obligation de communiquer durant son arrêt de travail avec l'employeur, il ou elle a intérêt à maintenir un lien, même léger, afin de construire au mieux les étapes de son retour. Témoignage de deux femmes qui ont su s'entourer pour retrouver leur travail.

« Quand mon problème de santé me tombe dessus, je n'imagine pas un instant que ce sera un arrêt long. Je n'anticipe rien du tout. » L'arrêt de travail d'Amandine (elle travaille dans la prévention) a finalement duré dix-huit mois, temps partiel thérapeutique compris.

Un matin de juillet 2021, des douleurs intenses dans le dos l'empêchent de se lever. Elle ne pourra pas marcher pendant six mois. Au départ, le médecin prolonge l'arrêt de quinze jours en quinze jours. « Je navigue à vue. Je suis placée sous morphine et le travail passe un peu au second plan. Mais j'ai cette petite musique qui tourne dans la tête et qui me rappelle que je laisse tomber tout le monde. »

Puis la sanction tombe pour cette acharnée de travail. « Après cinq mois d'arrêt, mon médecin me dit qu'il faut être prête à un arrêt très long ».

La peur de perdre son travail

Côté entreprise, un petit rituel s'est mis en place. Une collègue et amie prend et donne des nouvelles régulièrement. En plus, la manager d'Amandine la contacte tous les mois : « Elle a osé m'envoyer un premier message "coucou, j'ai envie de prendre de tes nouvelles " », sourit Amandine. « Quand elle m'appelle, c'est naturel. Je sais que je parle autant à une personne qui s'intéresse à moi qu'à ma manager qui a besoin de s'organiser. Je vois positivement le fait que le travail vienne vers moi. »

Au moment où Amandine prend conscience que son retour au bureau n'est pas pour tout de suite, elle apprend que son entreprise va être absorbée par une autre. « Je suis empêtrée dans ma situation de santé et je commence à avoir peur pour mon travail. » Sa manager la rassure sur son emploi. Mais un tel changement entraîne toujours des conséquences sur l'organisation des services, la répartition des rôles. « J'ai beaucoup investi dans mes compétences, mes expériences, je ne veux pas tout perdre. »

Temps partiel thérapeutique

Amandine convainc son médecin d'accélérer le mouvement. Il l'intègre dans un [centre de gestion de la douleur](#) afin de se défaire de la [morphine](#). En parallèle, sa manager se

renseigne sur toutes les options d'une reprise en douceur. Après quasiment sept mois d'arrêt, Amandine revient un jour par semaine, « juste pour renouer avec le travail. Ça me fait énormément de bien, je redeviens une personne pleine et entière. »

L'Assurance maladie alerte Amandine que sa période d'indemnisation s'achèvera dans un an. Au-delà, il faudra soit reprendre le travail à temps plein, soit être déclarée inapte et envisager un reclassement. Elle va augmenter progressivement son temps de travail sous l'œil de sa responsable qui s'assure que la charge ne nuit pas à sa reprise. « Je me souviens que le passage à 80 % était très difficile. »

Adapter le poste de travail

Les problèmes de dos d'Amandine ne vont pas disparaître. Elle doit se faire à l'idée qu'elle est en situation de handicap. Amandine sollicite [la médecine du travail](#) pour une visite de pré-reprise. Le médecin va lui permettre de déclencher une procédure accélérée de reconnaissance de qualité de travailleuse handicapée (RQTH) et d'obtenir l'aménagement de son poste. Elle travaille à Paris, mais vit en lointaine banlieue. Son employeur accède à sa demande de télétravail à 100 % et lui fournit un fauteuil spécifique et un bureau à hauteur variable. « A cette période, j'avais toute une équipe autour de moi en mode *coaching*. » Médecine du travail, manager, centre de gestion de la douleur...

« Je connaissais les rouages pour avoir accompagné des salariés vers la RQTH pendant quinze ans. Mais quand il s'est agi de moi, je me suis d'abord effondrée. Sans la visite de pré-reprise, j'aurais vraiment été en difficulté. »

Maintenir le lien pour préparer son retour au travail

L'histoire d'Amandine illustre l'importance de la relation avec son employeur durant un arrêt. A moins que rompre tout lien de communication soit la seule voie pour guérir (c'est le cas dans les situations de burn-out), le salarié a intérêt à organiser un canal de communication durant la période d'arrêt prolongé. Que ce soit via un ou une collègue, le service RH, une assistante sociale, un délégué du personnel ou le manager, ce lien permet de :

- Lâcher prise en s'appuyant sur son ou ses « confidents »
- Suivre les éventuelles transformations de l'entreprise, du service, de son équipe
- Anticiper les conditions du retour au travail

Et l'employeur a les moyens de s'organiser durant son absence. Pour la consultante sociale, Liliane Gonzalez, dirigeante MEM SI service social du travail « le pire scénario est d'attendre le dernier moment pour dire " je reviens ". Ce n'est pas le salarié qui est en faute, mais après un long arrêt, l'entreprise a besoin de s'organiser pour le réaccueillir au mieux ».

Amandine souligne l'importance de protéger le salarié à son retour. « Le plus difficile a été de faire comprendre à tous ceux avec qui je travaillais, que je ne revenais pas à l'identique. C'est bien sûr agréable de se sentir attendu mais je n'ai plus la même énergie et des contraintes médicales. Heureusement, j'ai pu me retourner vers ma manager et ma collègue dès que je me sentais en difficulté. »

Éviter l'invalidité

Isabelle est aide-soignante à Nancy. Mal-voyante de naissance, elle s'est forgé très tôt une volonté sans faille pour faire tomber les obstacles sur le chemin de son inclusion dans le monde du travail. Alors qu'elle s'épanouit dans son métier, au sein d'un Ehpad qui a su adapter les outils (écran d'ordinateur grossissant, synthèse vocale connectée aux lunettes...) et son organisation, Isabelle est victime d'un décollement de rétine. Elle perd le peu d'acuité visuelle qui lui restait à l'œil gauche, ainsi que ses repères spatiaux et son sens de l'équilibre. Elle risque la chute à chaque pas.

« Je ne savais pas si je pourrais reprendre le travail un jour. D'ailleurs, l'Assurance maladie contrôlait régulièrement ma situation. Je risquais la mise en invalidité », raconte Isabelle pour souligner l'enjeu. Lorsqu'elle prévient son directeur, elle ne cache pas la situation. « Je lui ai dit que je ne savais pas combien de temps ça prendrait, mais que j'espérais revenir bientôt. » L'arrêt va durer environ un an, sans compter la phase de reprise en mi-temps thérapeutique. Deux opérations et une longue convalescence lui permettent de retrouver l'équilibre. « C'est la preuve qu'il faut savoir laisser du temps au temps », souligne l'aide-soignante.

Une entreprise qui s'adapte

Durant son arrêt, Isabelle fait une demande de chien-guide pour sécuriser son trajet domicile-travail. Elle en parle à son directeur. Il m'a tout de suite autorisée à le garder avec moi durant mon service », raconte-t-elle. Le chien, loin d'entraver son travail, a apporté un plus dans le quotidien des résidents. « C'est à lui qu'ils disent bonjour en premier, pas à la maîtresse », s'amuse-t-elle.

S'entourer des professionnels de l'aménagement de postes

Isabelle a pu bénéficier d'une direction impliquée pour apporter toutes les solutions d'adaptation du poste à sa nouvelle situation. Faisant même d'une contrainte (introduire un chien dans un établissement qui accueille des personnes fragiles) une opportunité.

Son histoire révèle l'importance de s'appuyer sur les nombreuses ressources et compétences disponibles et de ne pas attendre pour le faire. Frédérique Nassoy-Stehlin, médecin du travail dans un service de prévention et santé au travail interentreprise (SPSTI) à Belfort l'explique. « Quand on a le temps d'accompagner le salarié, tout est faisable. »

FIN ENCADRE

Philippe Chibani-Jacquot

Illustration GettyImages-1047623904

A lire aussi

<https://www.harmonie-sante.fr/sante-au-travail/prevention-risques/burn-out-salaries-temoignent>

<https://www.harmonie-sante.fr/sante-au-travail/prevention-risques/medecin-du-travail-quoi-sert-il>

Article dirigeant sur comment accompagner le salarié en arrêt long (à venir)