

# 1. Le salarié vous informe de sa maladie

## A faire

- Accueillir la parole avec écoute bienveillante, sans chercher à en savoir plus que ce que le salarié souhaite dire.
- Respecter la confidentialité : ne rien transmettre sans l'accord explicite du salarié.
- Lui proposer un entretien avec le service social du travail ou le médecin du travail.
- Rappeler que l'entreprise peut mobiliser des soutiens, sans pression.

## Exemple de formulation

“

Merci de votre confiance. Sachez que vous n'êtes pas seul·e. Nous pouvons, si vous le souhaitez, faire appel au service social ou au médecin du travail, en toute discrétion.

”

## 2. Pendant l'arrêt de travail ou le traitement

### A faire

- Maintenir un lien régulier mais non intrusif avec le salarié (mail, appel, carte, selon son souhait).
- L'informer de ses droits à l'entretien de pré-reprise avec le médecin du travail.
- Proposer un contact avec le service social du travail pour l'aider à :
  - Gérer les conséquences administratives ou financières.
  - Préparer en amont un retour adapté au poste.
  - Être accompagné dans ses démarches (MDPH, CPAM, mutuelle...).

## 3. Le retour au travail : une étape clé à sécuriser

### A faire

- Organiser une visite de reprise avec le médecin du travail (obligatoire après un arrêt de plus de 30 jours).
- Solliciter un entretien tripartite (RH, salarié, service social ou médecin du travail) pour poser un cadre de reprise :
- Aménagements de poste ou d'horaires.
- Reprise progressive (mi-temps thérapeutique, télétravail...).
- Mesures de soutien psychologique ou organisationne

## Soutenir sans infantiliser

- Laisser le salarié exprimer ses besoins, sans préjuger de ses capacités.
- S'assurer que le collectif de travail est informé de façon adaptée (si souhaité par le salarié).
- Être attentif aux signes de fatigue, isolement ou suradaptation

## 4. À moyen terme : prévenir la désinsertion professionnelle

Le service social du travail peut :

- Maintenir un accompagnement dans la durée, au-delà de la reprise.
- Coordonner les échanges avec les différents acteurs : CPAM, MDPH, prévoyance, CSE.
- Participer à la reconstruction du projet professionnel si nécessaire.

## Ne pas faire

 Mauvais reflexes	✓ A privilégier
Parler de la situation à l'équipe sans l'accord du salarié	Respect de la confidentialité
Penser que le salarié « reviendra comme avant »	Prévoir des ajustements si besoin
Proposer une rupture sans avoir exploré les solutions	Maintien dans l'emploi comme priorité
Minimiser la charge émotionnelle du parcours	Soutien humain + accompagnement RH

# 5. Bonnes pratiques RH

## Situation RH : qui mobiliser ?

