

Au travail, dois-je parler de mon problème de santé ?

- Version Salariés -

Après un diagnostic de maladie, en particulier lorsque celle-ci va durer quelques semaines ou quelques mois, la question se pose de l'attitude à avoir dans sa vie professionnelle : en parler ou pas ? Ce choix, très personnel, doit être fait en connaissance de cause des avantages et des inconvénients de chacune des options, dans la situation particulière de chacun.

>>> Que dit la loi ?

Un salarié n'a absolument aucune obligation légale de révéler son état de santé, l'origine d'un éventuel handicap ou le motif d'un arrêt maladie. De plus, dans le cadre de l'entreprise, aucune personne n'a le droit d'exiger des informations sur la santé d'un collègue : ni le supérieur hiérarchique, ni les équipes des ressources humaines, ni les délégués du personnel. Pour cette raison, face à une demande de ce type, mentir sur son état de santé n'entraîne aucun risque légal. La question étant illégale, la réponse n'a aucune valeur juridique.

>>> Quels sont les avantages d'en parler ?

Les personnes malades qui ont choisi d'en parler à leurs collègues l'ont le plus souvent fait pour éviter les rumeurs, les situations compliquées pour avoir essayé de cacher les choses, les problèmes avec leur hiérarchie, ou pour ne pas ressentir de culpabilité et de honte à mentir constamment à leurs collègues. Vivre dans le secret oblige à une vigilance de tous les instants qui épuise et peut conduire à un état dépressif.

D'autres personnes ont franchi le pas pour pouvoir bénéficier d'un aménagement de leurs conditions de travail, afin de les rendre compatibles avec leur traitement et leur état de santé en général.

>>> Comment savoir si je peux en parler ou pas ?

Pour celles et ceux qui souhaitent en parler à leurs collègues, la question se pose de savoir comment leur annonce sera reçue. C'est le moment d'essayer de se souvenir des réactions de ces personnes à l'annonce d'autres cas similaires ou, si on en a le temps et l'opportunité, de lancer des « ballons sonde » en parlant de cas fictifs pour tester le terrain.

Il peut également être utile de solliciter une consultation avec son médecin du travail qui a peut-être été témoin de situations de ce type dans l'entreprise. Enfin, il est parfois intéressant d'en discuter avec d'autres patients atteints de la même maladie (par

exemple, dans la salle d'attente du service hospitalier, ou sur un forum tenu par une association de patients).

>>> En pratique, comment en parler ?

L'annonce d'une maladie de moyenne ou longue durée auprès de ses collègues devrait se faire avec quelques précautions de base. En effet, ceux-ci ne sont pas préparés à recevoir cette nouvelle et peuvent avoir des réactions extrêmes. Choisir ses mots, garder du recul sur sa maladie et essayer de dédramatiser (même si cela est un peu artificiel) permet d'éviter les réactions de pitié ou de rejet déclenchées par la soudaineté de l'annonce. De nouveau, il peut s'avérer judicieux de demander conseil à d'autres patients qui ont eu cette expérience, à une association de patients ou à un psychologue.

>>> À qui en parler ?

Le choix des personnes à mettre dans la confiance varie selon la situation. Un souhait d'aménagement du poste implique d'en parler à sa hiérarchie. Dans ce cas, le supérieur direct n'est pas forcément le meilleur interlocuteur et il est acceptable d'en parler à quelqu'un placé plus haut dans la hiérarchie avec lequel on a davantage d'affinités personnelles, ou avec la personne en charge des ressources humaines, ou avec un délégué du personnel.

Parmi les collègues, il peut s'avérer judicieux de n'en parler qu'à quelques personnes de confiance, en leur précisant si elles peuvent ou non en parler à d'autres personnes qui leur poseraient des questions à ce sujet. En général, les personnes qui ont été elles-mêmes malades ou qui ont eu un proche malade sont davantage capables d'entendre une telle annonce et de réagir avec mesure et sympathie.

>>> Et si je préfère ne pas en parler ?

De nouveau, il est important de préciser que le choix de ne pas en parler est respectable et protégé par la loi. En révélant leur état de santé, certaines personnes craignent de perdre l'estime dont elles bénéficient dans l'esprit de leurs collègues, de se retrouver avec une étiquette « Personne malade » dans le dos, voire de ne plus avoir d'opportunités de promotion au sein de leur entreprise.

Dans ce cas, il va être nécessaire de mettre en place des stratégies de dissimulation pour expliquer les absences ou une éventuelle baisse des performances liée à la fatigue. Le soutien d'un psychologue peut-être nécessaire pour ne pas s'épuiser dans les efforts que ces stratégies impliquent.

>>> Que faire si un collègue trahit ma confiance ?

Après l'annonce à certains collègues, il se peut que l'un d'entre eux ne respecte pas la confidentialité et parle de votre maladie à d'autres personnes, collègues ou clients, par exemple. Dans ce cas, il faut agir rapidement avant que la situation s'aggrave ou dégénère. Il peut être nécessaire de parler à cette personne et de lui expliquer pourquoi

cette attitude est nuisible (si elle a agit sans penser à mal), voire de saisir la hiérarchie ou les délégués du personnel lorsqu'on soupçonne une intention de nuire.

Sources

Ligne Santé Info Droits

<https://www.france-assos-sante.org/sante-info-droits/>

« Faut-il déclarer son handicap ou sa maladie ? »

<http://www.handipole.org/spip.php?article5>

« Maladies chroniques et emploi », AIDES, 2006

http://www.mnt.fr/wp-content/uploads/2014/03/Maladies_chroniques_Guide_pratique_2013.pdf

« Guide parcours de santé des personnes malades chroniques », Impatients Chroniques et Associés, 2019

<https://www.endofrance.org/wp-content/uploads/2019/10/guide-parcours-de-sante-des-personnes-malades-chroniques-edition-2019.pdf>

Articles L. 1226-5, L. 1132-1, R. 4624-20, R. 4623-1 et R. 4624-21 du Code du travail