



**Le droit du travail en France protège les salariés atteints d'une maladie grave, comme le cancer, à travers plusieurs dispositifs juridiques. Voici un résumé des points clés à connaître :**

Protection contre le licenciement (art. L1132-1 du Code du travail)

Le licenciement d'un salarié pour maladie est interdit, sauf si l'absence prolongée perturbe gravement l'entreprise et qu'aucune solution d'aménagement n'est possible..

Aménagement de poste et reclassement (art. L1226-2 du Code du travail)

L'employeur doit proposer des aménagements ou un reclassement pour les salariés dont la capacité de travail est réduite, tels que le temps partiel thérapeutique ou des ajustements de poste.

Temps partiel thérapeutique (art. L323-3 du Code de la sécurité sociale)

Permet de reprendre le travail progressivement tout en continuant les soins, en accord avec la médecine du travail.

Droit à la formation et à la réinsertion (art. L6321-1 du Code du travail)

Les salariés en arrêt prolongé peuvent bénéficier de formations professionnelles et de réinsertion, l'employeur devant assurer leur adaptation à l'évolution de l'emploi.

Inaptitude et procédure (art. L1226-2-1 du Code du travail)

Si un salarié est déclaré inapte, l'employeur doit proposer un reclassement. En cas d'impossibilité, un licenciement peut être envisagé en dernier recours.

Congé de présence parentale ou congé longue maladie (arts. L1225-62 et suivants du Code du travail)

Un salarié peut demander un congé pour s'occuper d'un enfant malade ou bénéficier d'un congé longue maladie pour sa propre maladie grave.

Maintien du salaire (arts. L1226-1 et L1226-8 du Code du travail)

Selon les accords d'entreprise, les salariés peuvent bénéficier du maintien de leur salaire durant l'arrêt maladie, complété par des indemnités de la Sécurité sociale.

Médecine du travail et visite de reprise (art. R4624-31 du Code du travail)

Après un arrêt de plus de 60 jours, une visite médicale de reprise est obligatoire pour évaluer l'aptitude du salarié à reprendre son poste.

**Le parcours coordonné de soins est essentiel pour garantir une prise en charge adaptée des salariés atteints de maladie graves, telles que le cancer. Ce dispositif repose sur des obligations légales encadrant la santé au travail, garantissant ainsi la protection des droits des salariés.**

Définition du parcours coordonné de soins (art. L1110-1 et L1110-4 Code santé publique)

Un suivi médical structuré doit garantir la continuité des soins pour les salariés malades, notamment ceux atteints de pathologies lourdes comme le cancer.

Rôle de la médecine du travail (art. L4621-1 du Code du travail)

La médecine du travail évalue l'état de santé du salarié et adapte le poste de travail en coordination avec d'autres professionnels de santé.

Coordination entre professionnels de santé (art. L3141-1 du Code de la santé publique)

Une bonne communication est essentielle entre la médecine du travail, les médecins traitants et les spécialistes pour garantir un suivi cohérent et adapté.

Visites médicales de reprise (art. R4624-31 du Code du travail)

Cette visite médicale est obligatoire après un arrêt de plus de 30 jours, pour évaluer l'aptitude à reprendre le poste.

Suivi psychologique (art. L3141-1 du Code de la santé publique)

Un suivi psychologique peut être mis en place pour les salariés en difficulté, conformément aux recommandations des professionnels de santé.

Droit à la confidentialité (art. L1110-4 du Code de la santé publique)

Les informations médicales doivent rester confidentielles. Aucune divulgation ne peut être faite sans l'accord du salarié.

Documentation et traçabilité (art. L4112-2 du Code de la santé publique)

Les échanges et décisions concernant le parcours de soins doivent être documentés pour assurer un suivi transparent et efficace, permettant à chaque intervenant de connaître l'historique médical et les traitements mis en place.

Engagement de l'entreprise (art. L4121-1 du Code du travail)

L'entreprise doit respecter les droits des salariés et mettre en place des politiques de santé au travail claires, en formant les équipes suivantes sur ces enjeux : la Direction, les RH, le service de santé au travail (médecin du travail, infirmiers), l'équipe de prévention des risques professionnels (préventeurs, ergonomes, psychologues), les représentants du personnel et les formateurs.