



Au poste de travail, le Parkinson peut mener à un surmenage. Il est judicieux de demander conseil avant d'aviser ses supérieur(e)s hiérarchiques et ses collègues de travail. *Photo : Adobe Stock*

Le Parkinson dans l'environnement de travail

Lorsque le diagnostic de Parkinson est établi durant la vie active, certaines questions délicates se posent. Une ancienne responsable des ressources humaines nous décrit les conditions nécessaires pour faire aboutir la recherche de solutions.



La Dre phil.
Esther Röthlisberger a été responsable des ressources humaines pour plusieurs grandes entreprises. Psychologue, elle est membre du comité de Parkinson Suisse.
Photo : mad par Esther Röthlisberger

À l'issue d'un processus d'évaluation long et lent, le diagnostic est enfin établi et suivi d'une relative période d'accalmie. En effet, l'incertitude angoissante est levée. Or pour les personnes exerçant une activité professionnelle, certaines questions demandent des réponses le plus rapidement possible. Quelle est la situation à mon poste de travail ? Qui informer, quand et comment ?

Dans ce contexte, seul(e) une employeuse ou un employeur bien informé(e) peut apporter le soutien nécessaire. Il s'agit alors de maintenir les parkinsonien(ne)s dans le processus de travail le plus longtemps possible et d'adapter les conditions cadres. Si cela n'est plus réalisable, le départ à la retraite doit être accompagné dans le respect de la dignité. Il n'existe aucune procédure standard. Examinons plusieurs aspects clés.

Communication

L'annonce du diagnostic à l'employeuse ou à l'employeur constitue le premier obstacle. Le service des ressources humaines doit également être

contacté. La plupart du temps, les supérieur(e)s hiérarchiques ne sont guère étonné(e)s. En effet, la démarche mal assurée, les mains tremblantes et la lenteur croissante de leur collègue ne leur a pas échappé. L'équipe doit-elle être mise au courant ?

« L'inventivité de certain(e)s responsables quand il s'agit de trouver des solutions est surprenante – pour autant que la volonté existe. »

C'est à la personne concernée d'en décider. Nombre de parkinsonien(ne)s nouvellement diagnostiqué(e)s sont réservé(e)s à l'idée d'annoncer leur maladie. N'oublions pas cependant qu'au sein d'une équipe, la communi-

cation ouverte est généralement plus efficace que la dissimulation d'évidences.

Clarifications

La maladie de Parkinson affecte la productivité et l'état de santé des personnes concernées. Généralement, le médecin a identifié une éventuelle limitation de la capacité de travail lors du diagnostic. En tous les cas, l'employeuse ou l'employeur (supérieur(e) hiérarchique et service des ressources humaines) doit s'entretenir avec la personne concernée pour déterminer s'il lui est pos-



Votre pierre à l'édifice

Vous êtes parkinsonien(ne)

Parlez de « votre Parkinson » lorsque vous êtes interrogé(e) à ce sujet. Mentionnez les symptômes et les restrictions, mais ne vous arrêtez pas là. Prenez en main le changement de rôle que la maladie exige de vous. Vous êtes toujours « comme avant », mais plus riche d'expériences.

Vous êtes supérieur(e) hiérarchique

Adoptez un comportement respectueux et orienté vers la recherche de solutions avec les collaboratrices et les collaborateurs concernés. Tâchez d'apaiser les insécurités des parkinsonien(ne)s en cherchant des solutions. Familiarisez-vous progressivement avec la maladie et son évolution. La personne concernée peut vous y aider. Posez-lui des questions ! Après tout, elle est spécialiste de sa maladie.

Vous êtes responsable du service des ressources humaines

Faites preuve d'empathie, soyez la personne de confiance à qui l'on fait volontiers appel. Conseillez les supérieur(e)s hiérarchiques, les collaboratrices et les collaborateurs concernés en matière de droit des assurances et sur les questions procédurales. Favorisez les liens entre les personnes intéressées au sein de l'entreprise et la collaboratrice ou le collaborateur en question. Représentez l'entreprise et défendez les intérêts de la parkinsonienne ou du parkinsonien à l'égard de tiers (AI, caisse de pension).

Dre phil. Esther Röthlisberger

d'une table. Une coopération efficace et ouverte de la part de toutes et tous est une condition nécessaire pour faire aboutir la recherche de solutions.

Si une incapacité de travail a été constatée médicalement, une inscription rapide à l'AI est recommandée afin d'éviter tout délai d'attente inutile en cas de demande de rente.

Dre phil. Esther Röthlisberger

Consultations de Parkinson Suisse

L'équipe de conseillers de Parkinson Suisse se fera un plaisir de vous renseigner gratuitement sur le thème du Parkinson au poste de travail.

021 729 99 20

info.romandie@parkinson.ch
www.parkinson.ch

sible, dans la mesure où elle le souhaite, de conserver son poste actuel.

Le Parkinson altère les compétences professionnelles de manières diverses et à des rythmes différents. La résistance au stress est touchée (il est plus difficile pour les parkinsonien(ne)s d'être efficaces sous la pression), de même que la concentration et la confiance lors des interventions en public. Sur le plan moteur, les gestes, la mimique, les mouvements et l'élocution peuvent être ralentis. L'articulation peut devenir inintelligible, car la voix ne porte plus suffisamment (en particulier dans les situations stressantes). La démarche peut être lente et laborieuse. Des difficultés à marcher et des tremblements peuvent se manifester.

Il s'agit de déterminer les conséquences à moyen terme des symptômes actuels sur l'activité professionnelle, afin d'envisager un éventuel allègement au poste de travail. L'inventivité de certain(e)s responsables quand il s'agit de trouver des solutions est surprenante – pour autant que la volonté existe.

Si l'entreprise dispose d'un *case management*, il est impliqué lui aussi. Il coordonne et facilite les contacts avec les pro-

tagonistes externes, par exemple le médecin traitant ou l'office de l'assurance-invalidité (AI), quand ces derniers peuvent contribuer à la recherche de solutions interne à l'entreprise. Naturellement, toutes ces opérations ont lieu en accord avec l'employé(e).

Mesures

Étant donné que l'évolution de la maladie est imprévisible, la supérieure ou le supérieur hiérarchique et le service des ressources humaines doivent accompagner de très près le cheminement de la personne concernée. Dans la plupart des moyennes et des grandes entreprises, le service du personnel est organisé de manière professionnelle. Dans les petites entreprises, c'est la patronne ou le patron qui assume cette fonction. L'équipe de conseillers de Parkinson Suisse apporte son soutien à tou(te)s les che(fe)s d'exploitation qui se trouvent dans ce cas.

Le service du personnel se charge de toutes les tâches relatives aux assurances et aux salaires ; il assure la coordination du processus. Il organise les mesures nécessaires au plan interne et regroupe les différentes parties prenantes autour



Culture d'entreprise

Les entreprises qui évoluent dans un environnement mondialisé dont les buts premiers sont la maximalisation du gain et les incitations monétaires au rendement sont plus promptes à exercer leur droit de licenciement quand la capacité de performance des collaboratrices et collaborateurs devient limitée. Les personnes atteintes de la maladie de Parkinson qui travaillent dans ces conditions doivent s'informer le plus tôt possible de leurs droits afin, le moment venu, de se présenter à leur employeuse ou à leur employeur comme des partenaires de négociation compétent(els). Sont concernés le droit du contrat de travail, ancré dans le Code des obligations, le droit du travail et les dispositions du droit des assurances. Exploitez votre réseau personnel et consultez rapidement l'équipe de conseillers de Parkinson Suisse.

Dre phil. Esther Röthlisberger

Couverture d'assurance

Quand les symptômes de la maladie de Parkinson commencent à se répercuter sur leur rendement professionnel, les personnes concernées doivent s'informer sur leur couverture d'assurance et sur leurs droits.

Avant tout entretien avec son employeuse ou son employeur, un(e) salarié(e) peut renforcer sa position de négociation en s'informant sur la couverture du risque qui s'appliquera si sa capacité de travail devait être réduite.

Si l'entreprise a souscrit une assurance d'indemnités journalières pour ses employé(e)s, en cas d'incapacité de travail partielle elle ne rémunère que le travail effectué. C'est l'assurance d'indemnités journalières qui prend en charge la majeure partie du manque à gagner, dans la mesure où l'incapacité de travail est attestée par un certificat médical. Ainsi, l'entreprise peut toujours compter sur le savoir-faire et le réseau de la personne concernée, malgré sa capacité de tra-

vail limitée. Souvent, les employé(e)s qui connaissent bien la maison peuvent formuler des propositions constructives, par exemple afin d'éviter tout éventuel surcoût pour l'employeuse ou l'employeur.

L'objectif : trouver une solution optimale. L'employeuse ou l'employeur ne doit rémunérer que le travail effectivement exécuté par la parkinsonienne ou le parkinsonien. La personne concernée doit fournir un rendement dans la mesure où sa maladie le permet. Les assurances sociales couvrent l'incapacité de travail. Du point de vue assécurologique, une incapacité de travail partielle est préférable à une incapacité de travail totale, susceptible de découler d'un épuisement lié au Parkinson.

René Gosswiler

Période de non-résiliation du contrat de travail en cas d'incapacité de travail

Les employé(e)s involontairement frappé(e)s d'une incapacité de travail pour cause de maladie sont protégé(e)s de tout licenciement pendant une période définie par la loi. Elle est de 30 jours la première année de service, de 90 jours entre la deuxième et la cinquième année de service et de 180 jours à partir de la sixième année de service. Tout licenciement notifié pendant cette période est nul. Il n'a aucune valeur et doit être prononcé de nouveau au terme de la période de protection. Dans la pratique, cette dernière a pu être mise à profit de diverses manières afin de trouver une solution pertinente pour toutes les parties intéressées, comme nous l'avons vu schématiquement ci-dessus.

www.seco.admin.ch > Droit du travail

Obligation pour l'employeuse ou l'employeur de continuer à verser le salaire

En l'absence d'assurance d'indemnités journalières et si le maintien du salaire sur une période plus longue ne fait l'objet d'aucune clause du contrat de travail en question ou de la convention collective de travail, le Code des obligations (art. 324 a+b) définit l'obligation de continuer à verser le salaire. La première année de service, elle est de très courte durée : trois semaines, y compris si le contrat de travail n'a pas été résilié.



Sur le même thème



Guide sur les assurances sociales

Brochure contenant des informations détaillées, ainsi que les bases légales. Georges Pestalozzi-Seger, Parkinson Suisse, 2011, A5, 48 pages.

Membres CHF 11.-

Non-membres CHF 16.-

Disponible auprès de Parkinson Suisse, 021 729 99 20
info.romandie@parkinson.ch
www.parkinson.ch

Assurance d'indemnités journalières collective

En Suisse, la souscription d'une assurance d'indemnités journalières n'est pas requise par la loi. Nombre d'employeuses et d'employeurs se prémunissent toutefois contre le risque d'incapacité de travail par ce biais. Dans le cas d'une incapacité au travail pour une longue durée, l'assurance d'indemnités journalières facilite la transition jusqu'à ce que les prestations de l'assurance-invalidité (AI) ou de la caisse de pension prennent effet. L'indemnité journalière est généralement versée pendant 720 ou 730 jours. Les différents contrats d'assurance font foi.

Prestations de l'assurance-chômage

Si une incapacité de travail partielle débouche sur un licenciement, l'indemnité journalière maladie doit être maintenue après la cessation du contrat de travail. Il convient de vérifier si un passage dans l'assurance individuelle s'avère nécessaire. En ce qui concerne sa capacité de travail résiduelle, la personne concernée peut s'inscrire à l'assurance-chômage (AC) pour bénéficier de prestations.