

La frontière brouillée entre travail et maladie

SANTÉ Travailler en étant malade est assez répandu, alors que cela a des conséquences aussi bien pour les employés que pour les employeurs. La pandémie a remis en question cette pratique, mais d'autres facteurs pourraient aussi l'encourager

JULIE EIGENMANN
@JulieEigenmann

Venir au bureau alors qu'on tousse et qu'on se sent fiévreux. Ecrire quelques mails depuis son lit alors qu'on est en arrêt maladie. Des écarts que nous avons tous commis, ou presque. La Suisse ne dispose pas de chiffres à ce sujet, mais en France en 2019, 28% des arrêts maladie n'ont pas été pris, ou seulement partiellement, selon la société Malakoff Humanis. Des études dans plusieurs pays montrent également que venir travailler malade coûterait plus cher aux entreprises que l'absentéisme, notamment parce que les assurances compensent les absences mais pas les baisses de productivité. Et il y a évidemment le risque de contaminer ses collègues.

«Il y a ceux qui essaient d'éviter leur boulot qui ne leur plaît pas quand ils ne sont pas très en forme, rapporte Vladimir Mayor, spécialiste en médecine interne générale dans le canton de Neuchâtel. Mais il y a aussi ceux qui veulent travailler même malades et qui ne souhaitent pas être arrêtés. Ils ont intériorisé le fait qu'ils devaient être performants et ne sont plus capables de s'écouter.»

«Je ne pouvais pas faire subir mon arrêt à ma cheffe»

Et même une fois arrêtés, pour certains, le travail continue à la maison, même si ce n'est pas pendant la journée entière. «On s'en rend parfois compte quelques mois après, lors d'une consultation de contrôle, raconte Vladimir Mayor. Un patient nous dit par exemple qu'il ne s'est en fait pas arrêté après l'obtention du certificat médical, parce qu'il ne pouvait pas faire subir ça à sa cheffe. Mais ces personnes s'épuisent et doivent parfois être arrêtées ensuite bien plus longtemps.»

Travailler en dépit d'une incapacité de travail du point de vue médical, cela s'appelle le présentéisme, ou présentéisme mala-

La période très chargée au niveau professionnel pourrait pousser certains employés à aller travailler même malades.
(UWE UMSTAETTER/WESTEND61)



die. Une pratique contraire à l'article 321a du Code des obligations, qui stipule que les employés ont l'obligation d'exécuter avec soin le travail confié et de préserver fidèlement les intérêts légitimes de l'employeur. Comme le présentéisme peut déboucher sur une prolongation d'une maladie ou la transformer en perturbation chronique, les collaborateurs ont l'obligation de ne pas travailler en cas d'incapacité de travail. Et si l'employé travaille sous certificat médical, l'assurance contractée par l'employeur pourrait se retourner contre lui pour demander de rembourser les indemnités perçues à tort.

«Il y a un autre risque, ajoute Olivia Guyot Unger, directrice du Service d'assistance juridique et conseils (Sajec) de la Fédération des entreprises romandes Genève. Si quelqu'un travaille, sur site ou chez lui, alors qu'il bénéficie d'un certificat médical et qu'il

«Nous avons aujourd'hui un plus grand respect pour l'impact que notre état de santé peut avoir sur les autres»

ANTONINA MUNAFO,
RESPONSABLE RESSOURCES HUMAINES

tombe par exemple dans les escaliers, c'est un accident professionnel. Mais l'assurance accidents, voire l'assurance invalidité si la personne devient invalide, pourrait refuser de payer les prestations.»

Ces deux dernières années de pandémie pourraient-elles donc représenter un tournant pour le présentéisme maladie, alors que

le coronavirus amenait à être particulièrement prudent dans l'idée de ne pas contaminer ses collègues? «Nous avons un peu perdu le lien qui peut exister entre le travail et les problèmes de santé. Aujourd'hui, beaucoup plus d'entreprises déploient des activités dans le secteur tertiaire qu'au XIXe siècle, par exemple. Les employeurs et les employés sont ainsi moins confrontés aux industries physiquement dangereuses par essence, répond Olivia Guyot Unger. Avec le coronavirus, ils ont repris conscience des dangers liés au travail et de leurs obligations légales de protection de la santé. Ils ont acquis certains réflexes.»

C'est aussi ce que pense Antonina Munafo, responsable ressources humaines (RH) pour le pôle muséal Plateforme 10, auparavant dans les RH pour le domaine bancaire: «Nous avons aujourd'hui un plus grand res-

pect pour l'impact que notre état de santé peut avoir sur les autres, nous voyons davantage cette interdépendance.»

Le télétravail, à double tranchant

Le secrétaire central pour l'Union syndicale suisse Luca Cirigliano croit moins à un tournant: «On a vu certains patrons demander à des employés qui n'avaient pas de symptômes mais avaient été testés positifs de venir travailler sur place.» Il estime aussi que certains employés continueront de travailler malades pour des raisons financières à cause du délai de carence (maximum 3 jours) prévalant dans certaines entreprises, qui implique que les employés ne sont pas couverts immédiatement par l'assurance.

La généralisation du télétravail, elle, se révèle à double tranchant. D'un côté, avant un quelconque

certificat médical, elle peut permettre un entre-deux préférable à la venue sur site. «Si un collaborateur a simplement un rhume, il peut désormais travailler facilement de la maison et attendre de voir si ses symptômes s'accroissent», note Antonina Munafo.

De l'autre, le télétravail peut encourager à exercer depuis son lit même véritablement atteint dans sa santé. Des écarts de cet ordre, à savoir des collaborateurs qui travaillent malgré un certificat médical, «ne devraient pas arriver, l'employeur doit en discuter avec le collaborateur concerné et évaluer les solutions possibles», propose Antonina Munafo. Luca Cirigliano raconte le cas «emblématique» d'une juriste qui a continué de répondre à ses mails à la maison à la suite d'une commotion cérébrale, contre l'avis des médecins qui lui demandaient d'éviter tout écran. Depuis, elle souffre de migraines chroniques.

Un rappel régulier s'impose, estime Olivia Guyot Unger: «Il faut répéter aux employés que lorsqu'ils ont un certificat médical, l'incapacité de travailler s'applique aussi s'ils effectuent du télétravail de chez eux.»

C'est que la période que nous vivons risque à certains égards de renforcer l'«élan» de présentéisme: «Quand on a un lien émotionnel fort avec son entreprise, on a tendance à continuer même malade, observe Cathrine Mathey, psychologue du travail à Sion. Il y a eu beaucoup d'absences liées au covid et aux quarantaines ces derniers temps et les entreprises sont sous pression. Certains pourraient considérer que leur équipe a assez souffert et craindre d'être accusés de manquer de solidarité s'ils sont absents. Il faut ouvrir le dialogue avec ceux qui auraient ces croyances.» Car la psychologue estime que des employés qui n'«osent» pas être malades devraient représenter un signal pour l'entreprise que quelque chose ne va pas. ■