

Source : COIFFURE DE PARIS juin 2014, n°1203

CONGÉS MALADIE DE LONGUE DURÉE

Comment gérer le retour

Réintégrer un collaborateur après une longue absence n'est pas si simple que cela. Tour d'horizon des bons gestes à adopter.

Le jour J est arrivé. Après une longue absence pour maladie, votre collaborateur, guéri, revient. Mais, gérer sa présence peut s'avérer aussi compliqué que la gestion de son absence. Et le voir revenir peut être cause de stress pour l'employeur. Va-t-il revenir diminué physiquement ? Va-t-il être « comme avant » ? Aussi motivé ? Aussi disponible ? Sera-t-il capable d'absorber sa charge de travail ? Ne risque-t-il pas de lâcher pour cause de fatigue ? Telles sont les questions que peut très justement se poser l'employeur, qui peut également craindre un nouvel arrêt maladie. De son côté, le collaborateur se pose certainement le même type de questions. Sa longue maladie a certainement laissé des traces dans sa perception des choses de la vie. Il a pu recentrer ses priorités, et ses objectifs de carrière ont pu évoluer. Dans le même temps, le remplaçant en contrat à durée déterminée (CDD)

espère peut-être que celui-ci se transformera en CDI. En amont, il a fallu être ferme, avertir d'emblée que le poste ne serait que temporaire. Bref, la situation est délicate. D'autant qu'au salon les choses ne sont plus non plus tout à fait pareilles. Des formations ont été dispensées, de nouveaux outils sont apparus sur le marché, le système informatique a été modifié. Les repères spatiaux eux-mêmes ont pu bouger, si l'aménagement du salon a été revu... Autant de situations perturbantes qui vont avoir un impact sur le collaborateur de retour de maladie. Elles seront encore plus déstabilisantes, si son état de santé reste précaire et s'il a encore des examens en perspective. Compliqué ? Impossible à appréhender ? Vous aimeriez être ailleurs ? Sans doute.

ORGANISER UN ENTRETIEN

Pourtant, il va falloir affronter la situation. Car, la loi oblige l'employeur à réintégrer le salarié sur son ancien poste ou un équivalent. Cela s'avère parfois impossible, comme dans le cas de Dominique, 46 ans, victime à 40 ans, d'un cancer du sein, qui a dû changer de métier (voir encadré ci-contre). Ce n'est évidemment pas toujours le cas. Et tout peut très bien se passer. Pour s'en assurer, la première chose à faire, dès le jour du retour, c'est d'organiser un entretien avec son collaborateur. « Un manager qui respecte son salarié doit avoir un entretien avec lui dès son arrivée », précise Patrice Martin, de la société de formation et conseil E-Plus. Cela permet de savoir immédiatement si la personne revient à 60-80 ou 100 % de ses

capacités. Dans des petites structures, on ne peut pas se permettre de faire travailler quelqu'un qui est diminué. L'entretien sert aussi à prévenir le salarié que les clients se sont habitués à une autre main. Il faut éviter que son moral ne soit blessé. »

ANTICIPER LES PROBLÈMES

Dans le cas de salons plus importants, si l'ancien malade est encore fatigué ou a besoin d'un peu de temps pour se réadapter, il pourra être envisagé de le déplacer vers un poste de réceptionniste. Et si le métier ne peut plus être exercé dans de bonnes conditions, il va falloir très vite en parler frontalement. L'anticipation des problèmes peut éviter certaines situations déplaisantes. « Néanmoins, le côté humain ne doit pas faire oublier la réalité économique », conclut Patrice Martin. Si une fatigue excessive remet en cause son poste, si cela pénalise l'entreprise, le manager devra réagir. Garder en tête de préserver l'esprit d'équipe, plutôt qu'un individu. Prendre des décisions dans le respect de la loi. Même si cela aboutit, parfois, à une séparation. » Avant d'arriver à de telles extrémités, on peut envisager d'adapter les horaires, de favoriser un mi-temps thérapeutique. Donner un confort de travail, qui fera que la personne restera motivée. Bien aussi : garder le contact pendant l'absence, en sécurisant le malade sur sa situation professionnelle, en lui ôtant tout doute et en entretenant sa motivation. C'est le meilleur moyen pour le récupérer opérationnel à la fin de son congé maladie.

Martine CARRET

DOMINIQUE, 46 ANS : « L'ARRÊT DE MON ACTIVITÉ »

« À 40 ans, je suis tombée malade : cancer du sein droit. Le chirurgien m'avait prévenue que je pouvais perdre la mobilité de mon bras. J'ai, en effet, des douleurs dans les épaules et je ne peux pas relever le bras, car la cicatrice me fait mal. Mais comme je suis gauchère, j'ai essayé de retravailler dans la coiffure. Je faisais les brushings avec la main gauche, en tenant le séchoir à droite. Mais, tenir tout le temps le bras en l'air m'a été impossible. Je suis donc retournée voir l'oncologue, qui m'a dit que je devais cesser d'exercer mon métier. Alors, je suis devenue vendeuse. Faire le deuil de mon métier n'a pas été compliqué, je me suis battue pour mes enfants en priorité, et le reste n'a pas d'importance. J'ai tourné la page de la coiffure, car je n'ai pas eu le choix. »