

TRAVAIL ET AFFECTIONS DE LONGUE DURÉE

Didier Blain, Jérôme Citron et Lou-Eve Popper

GARDER LE LIEN

QUAND LA MALADIE S'INVITE,
PENSER À SON TRAVAIL
PEUT PARAÎTRE ACCESSOIRE.
POURTANT, NE PAS ROMPRE
AVEC SON ENTREPRISE
OU SON ADMINISTRATION
S'AVÈRE ESSENTIEL.



Le cancer, quand il arrive...

Quatre femmes et un homme ont accepté de raconter ce moment où on leur a dit qu'ils étaient atteints par cette maladie, appris à « faire avec » et continuer à travailler, persister malgré les obstacles. Témoignages*.

L'annonce

« D'abord, il y a la sidération. » Pascale a 39 ans quand elle apprend qu'elle souffre d'un cancer du sein. Elle est maman de trois jeunes enfants et occupe un poste de cadre dans la presse en région parisienne. Elle travaille à l'élaboration d'un nouveau service. Ce projet, c'est son idée, ce pour quoi elle s'active tant sur le plan professionnel. « Alors le cancer qui arrive à ce moment-là, ce n'est pas possible », dit-elle. Le choc passé, elle choisit de parler de la maladie à ses enfants pour « éviter l'enkystement ». Elle tient également ses collègues et sa hiérarchie au courant.

Pour Emmanuelle non plus, « ce n'est pas possible » ce cancer qui survient quinze jours après avoir commencé un nouveau job dans le tourisme à la suite d'une longue période de chômage. Elle a alors 45 ans, vit dans une petite ville du Tarn-et-Garonne, a trois enfants et refuse de s'effondrer. « J'ai consulté un psy pour vérifier que je n'étais pas dans le déni. Mais non, j'ai juste pris cette information plutôt positivement, il était hors de question de perdre ce travail. » Elle n'a rien caché à sa hiérarchie.

À 52 ans, Isabelle sombre dans une dépression quand tombe le diagnostic : cancer du sein. Elle est au chômage depuis quelque temps déjà. Mais ●●●

Deux fois par an, **Cancer@Work** organise à Paris un *job dating* pour des jeunes professionnels touchés par un cancer ou une maladie chronique.

Chiffres*

10,4 millions

C'est le nombre de personnes touchées par une affection de longue durée (ALD) en 2017. Les principales ALD sont les maladies cardiovasculaires, le diabète, les tumeurs malignes et les affections psychiatriques.

400 000

C'est le nombre de nouveaux cas de cancer chaque année en France. 160 000 cas concernent des personnes en activité.

x3

Le cancer multiplie par près de trois la probabilité de perdre son emploi et réduit de 30% les chances d'en trouver un.

Entre 3 599 €

... et 11876 €, c'est le gain net qu'un salarié atteint d'un cancer rapporte à l'entreprise lorsqu'il revient travailler à temps partiel par rapport au coût d'un licenciement et à l'embauche d'un nouveau salarié.

* Chiffres Cancer@Work et CnamTS.

●●● dans le Lot-et-Garonne, où elle vit, elle est bien entourée, soutenue par son mari et sa famille, et médicalement aussi. « C'était un avantage pour moi de ne pas travailler lorsque j'avais mes chimiothérapies. J'ai tenté de retravailler pendant mon traitement, je n'ai pas tenu », concède-t-elle.

Sylvie vient de perdre son mari malade de longue date quand elle apprend qu'elle a contracté un cancer du sein. Un scénario cruel auquel Sylvie réagit pourtant paradoxalement. Elle reçoit l'annonce comme la fin d'un sacrifice et un retour à soi. « J'avais subi tellement de stress avec la maladie de mon mari que ce cancer est venu comme un soulagement », affirme-t-elle. Elle a 48 ans au moment des faits et travaille comme vendeuse dans une grande surface de bricolage à Voiron, en Isère. Veuve, elle a deux enfants de 14 et 16 ans qui « assurent grave ». Elle informe ses collègues et sa direction.

Eddy aussi choisit de dire à ses collègues du parking Vinci de Tourcoing qu'il a un cancer du sein. Certains pensent que ce n'est pas grave parce que c'est un homme. C'est très rare, certes (1% de cas chez les hommes), mais c'est grave. Cet agent d'exploitation de 46 ans est célibataire et s'arrête pendant vingt mois.

De retour au travail...

Quand Pascale fait part de sa maladie à ses collègues, « certains sont très émus et émouvants, d'autres trouvent les mots justes, explique-t-elle. J'ai tout noté dans un petit carnet que j'ai relu dans les moments difficiles ». Sa hiérarchie fait preuve de plus de distance, sans être désagréable. « Elle m'a laissé gérer le service. » Pascale veut mener à bien son projet, ne rien lâcher. Un matin, elle perd beaucoup de cheveux et mesure la difficulté d'aller chaque jour au travail. Son médecin l'arrête. Qu'à cela ne tienne, elle réunit son équipe



chez elle où se déroulent les réunions de travail. « Ça me boostait, ça me stressait aussi. On a tous bossé comme si de rien n'était. Après coup, je peux dire que ça a créé un lien particulier avec mon équipe. J'avais ouvert une porte qui ne s'ouvre pas d'habitude. »

Sylvie non plus ne lâche rien. Après cinq semaines d'arrêt consécutif à l'opération, elle reprend à mi-temps. Les lendemains de chimio, elle ne travaille pas. Les matins non plus. « Trop de fatigue, trop lente à me préparer », confie-t-elle. Direction et collègues se montrent coopératifs et bienveillants à son égard. « J'étais moins productive, moins réactive. Mes collègues m'aidaient pour porter des charges lourdes, par exemple », se souvient-elle. Lorsqu'elle s'absente plusieurs jours, ses collègues déjeunent avec elle. « Ils apportaient à manger, je n'avais rien à faire. Et ils me tenaient au courant des nouvelles du magasin. Ça m'a évité la dépression. »

Eddy ne travaille plus mais garde contact avec ses collègues, dont un s'occupe particulièrement de lui : « Il me sort, me donne des nouvelles du boulot, ça me change les idées. » L'entreprise ne fait pas de difficultés lorsqu'il revient à mi-temps thérapeutique. « À la





reprise, ça aurait été bien de reprendre en binôme», regrette-t-il. En revanche, lorsqu'il postule à un emploi identique à Lille, Vinci lui demande de repasser à temps complet. Il obtient malgré les effets secondaires du traitement préventif d'hormonothérapie – « c'est comme les symptômes d'une ménopause », précise-t-il.

À la fin de son traitement, Isabelle, assistante juridique, est prête à reprendre n'importe quel job. Elle commence par l'aide à domicile puis retrouve un boulot dans sa branche. Lors de son entretien d'embauche, elle évoque sa maladie et sa guérison. « Ma franchise a touché ma patronne. Elle a compris que je pouvais apporter une force, une plus-value à l'entreprise. »

Emmanuelle, qui a un CDD de deux mois, refuse de s'arrêter. « Au boulot, j'étais à fond. À la maison, K.-O. » Au terme de son CDD, on lui propose de le renouveler... un mois. « Pour moi, c'est la double peine, cela fait deux combats à mener de front. » Des conseillers municipaux interviennent en sa faveur, le CDD passe à six mois. Elle fait des efforts surhumains pour garder le sourire dans son rôle d'« ambassadrice du

De gauche à droite : **Emmanuelle**, 45 ans, responsable de service, **Isabelle**, 52 ans, assistante juridique et militante chez Cancer@Work et **Eddy**, 46 ans, en recherche active d'emploi et militant dans des associations de malades du cancer.



4 questions à



Dominique Boscher “Le travail aide à tourner la page”

MÉDECIN DU TRAVAIL. ADMINISTRATEUR CFDT À L'INRS (INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE).

Pourquoi est-il si important pour les malades de maintenir un lien avec le travail ?

► Quand on est malade, il est essentiel de maintenir une vie sociale la plus riche possible. Le travail en fait souvent partie. C'est également le lieu où l'on dit aux personnes malades ou en voie de guérison qu'elles sont productives pour la société, qu'elles ont une valeur. Après un arrêt de longue durée, reprendre le travail, c'est un peu comme tourner une page. Les personnes se sentent guéries même si tout cela n'est pas toujours conscient. Le travail est aussi un lieu de contraintes dans le bon sens du terme. Il impose des horaires et un cadre qui structurent mentalement. Il suffit d'observer à quel point les demandeurs d'emploi peuvent vite perdre pied et souffrir de ce manque de repères temporels.

Vous constatez une évolution des mentalités dans les entreprises ?

► Demander à un employeur d'adapter son organisation du travail reste toujours difficile mais, en vingt ans, les mentalités ont tout de même bien évolué, un peu par la force des choses. L'âge moyen des salariés augmente et les progrès de la médecine permettent de guérir certaines maladies autrefois mortelles. Du coup, les salariés atteints de maladies chroniques nécessitant une adaptation de leur poste de travail sont plus nombreux. Les employeurs sont donc sensibilisés à ces questions. J'ai rarement été confronté à des employeurs qui s'opposaient à un aménagement d'horaires pour raison thérapeutique. Les cas les plus délicats sont les salariés touchés par des maladies

mal connues dont l'origine est liée aux conditions de travail comme aujourd'hui le burn-out ou certaines formes de dépression. Il faut bien expliquer qu'il s'agit de maladie au même titre qu'un cancer ou une sclérose en plaques.

Que conseillez-vous aux personnes qui vont reprendre le travail ?

► L'idéal est de contacter la médecine du travail deux à trois semaines avant la reprise pour une visite de préreprise. Il est dommage que ce rendez-vous ne soit pas assez sollicité car il permet de faire le point et d'imaginer les conditions d'une bonne reprise en sensibilisant l'employeur si des aménagements sont nécessaires. Précisons que les patients peuvent nous contacter directement et que nous n'engageons aucune démarche auprès de leur employeur sans leur accord. L'enjeu est de trouver des solutions adaptées au cas par cas, de faire du sur-mesure. Plus on anticipe, plus c'est réalisable.

Que faut-il améliorer dans la prise en charge ?

► Je pense que nous avons encore beaucoup de progrès à faire afin d'améliorer la communication entre le médecin traitant et le médecin du travail. Les deux univers communiquent très peu. De plus, les médecins traitants ne s'occupent que très rarement des questions liées au travail de leurs patients et connaissent peu notre métier. Si nous collaborions davantage, nous pourrions certainement améliorer la prise en charge globale des personnes.

Propos recueillis par Jérôme Citron

●●● territoire », malgré les difficultés de concentration, malgré l'extrémité des doigts devenue insensible, malgré son anglais qui joue à cache-cache avec sa mémoire, malgré la repousse inégale de ses cheveux.

Après la reprise

Pascale revient au bureau à temps complet après des mois d'absence. Le médecin lui propose une reprise à mi-temps, qui lui irait bien. Mais « *on ne dirige pas une équipe à mi-temps* », lui fait remarquer la DRH. La Sécurité sociale lui propose de faire valoir une invalidité à laquelle elle a droit. « *C'était inaudible pour moi.* » Finalement, le médecin du travail lui prescrit quelques jours de télétravail pour soulager cette reprise. « *C'est très bien, commente-t-elle, avant de préciser, mais je n'en abuse pas.* »

Quelques mois après la reprise, Eddy a perdu son travail « *sans lien avec la maladie* », affirme-t-il. Un procès est en cours contre son ex-employeur. Il milite pour des associations de malades du cancer et cherche activement du travail dans sa région. Eddy se verrait bien dans l'informatique.

Isabelle se dit « *très heureuse de retravailler* » et risque même un « *le travail, c'est la santé* ». Elle aussi milite dans diverses associations de malades dont Cancer@Work (lire l'interview p. 21). Dès qu'elle le peut, elle prend la parole pour dire son combat victorieux contre la maladie.

Emmanuelle « *assume [sa] tête déplumée. La maladie a laissé des traces* ». Elle regrette que ses employeurs ne soient jamais venus sur le terrain la voir, l'accompagner un peu, elle, qui travaillait toute seule. Aujourd'hui, grâce à la communauté de communes, elle a des collègues et a été nommée responsable de son service. Mais si elle veut conserver son job, elle va devoir passer les concours de la fonction publique. « *Avec mes problèmes de mémoire, ça ne sera pas facile, mais, déclare-t-elle, confiante, j'ai appris à danser sous la pluie.* »

Après plus d'un an de traitement, Sylvie reprend à temps complet. « *Il m'aura fallu encore une bonne année avant de retrouver toute mon énergie, explique-t-elle, j'avais de sacrés coups de fatigue.* » Aujourd'hui, l'envie est revenue. Elle a renoué avec ses hobbies, notamment la peinture et le sport. ●

Didier Blain

* Certains prénoms ont été changés.



Patrick Gaillardin

“Un matin, je ne me suis pas levé pour aller travailler”

Séropositif, Gabriel* a fait le choix de taire sa maladie sur son lieu de travail. Une décision radicale qui a un coût au quotidien.

Gabriel, la quarantaine, est directeur commercial dans une société de courtage depuis de longues années. Un lundi matin de décembre 2011, son médecin et ami lui laisse un message vocal alarmant sur son répondeur : « Gabriel, rappelle-moi, c'est important. » Quelques minutes plus tard, le couperet tombe : il est séropositif. « Sur le moment, je ne me suis pas effondré. Je militais à l'association Aides depuis longtemps et j'avais vu des copains séropositifs s'en sortir, mener des vies normales, ça m'a rassuré », se souvient-il. Mais quelques mois plus tard, ce cadre pourtant vaillant fait un burn-out, qui l'oblige à s'arrêter plusieurs semaines. « J'étais par ailleurs en conflit ouvert avec mon supérieur direct. Ça et l'annonce de la maladie, ça faisait trop. Un matin, je ne me suis pas levé pour aller travailler. » À ce moment-là, personne ne sait qu'il vient d'apprendre sa séropositivité. Au travail, tout le monde pense que le conflit professionnel l'a épuisé. Seule une déléguée syndicale qui le défend face à son chef est au courant. « Elle a été très présente pour moi à cette époque-là », raconte-t-il. Depuis, Gabriel ne s'est livré qu'à trois collègues, dont l'un également homosexuel et séropositif.

Pourquoi ce refus de se confier ? La raison la plus officielle est sans doute que, pour le moment, rien ne le justifie. Pas même des problèmes de santé. « J'ai bien eu de graves problèmes cardiaques l'an dernier, qui m'ont beaucoup fatigué, mais je ne suis pas vraiment sûr que ce soit lié à ma séropositivité. » Au fond, la vraie raison qui le pousse à taire sa maladie est

plus insidieuse, lui-même en est conscient. « Parler du sida à ses collègues ou à son manager, ce n'est pas comme parler du cancer. Cela touche à la sexualité, à la toxicomanie et à l'homosexualité ». Or, pour Gabriel, il est inenvisageable de dire à ses collègues qu'il est homo. Par peur de la réprobation morale, du harcèlement, des insultes ou de la discrimination ? Un peu tout à la fois. Il faut dire que dans son entreprise, les propos homophobes ne sont pas rares. « Au moment du mariage pour tous, en 2013, j'ai entendu des choses horribles à la machine à café. Certaines personnes disaient : “Le mariage homosexuel ? Et pourquoi pas se marier avec son chien ?” C'était très violent. » Après cet épisode, Gabriel a définitivement gardé bouche cousue.

Mais dissimuler sa maladie en entreprise a un coût au quotidien. Comme de devoir cacher en permanence sa prise de médicaments. Il y a cinq ans, Gabriel participait au séminaire annuel de l'entreprise. L'ambiance joue sur la proximité : tous les collègues sont logés au même endroit et dorment à deux par chambre pendant une semaine. Problème, Gabriel doit partager la sienne avec un collègue qui ne sait rien de sa séropositivité. « C'était l'horreur, je ne pouvais pas envisager qu'il tombe sur mes boîtes de médicaments, encore moins qu'il me voie les avaler les uns après les autres. » Alors comment faire ? Par chance, l'une des rares collègues à qui il s'est confié est directrice et dispose d'une chambre individuelle. Ni une ni deux, Gabriel décide donc d'aller cacher ses comprimés chez elle. Il fera des allers-retours en catimini dans sa chambre pendant toute la semaine afin d'éviter les questions importunes...

Il y a peu, l'entreprise de Gabriel a été rachetée, ce qui a occasionné un déménagement de son lieu de travail... Et une plus grande solitude. De ses trois collègues mis dans la confiance, une seule est restée dans le nouveau service. Même son ancienne DRH, qui avait selon lui compris qu'il était séropositif, ne travaille plus avec lui. Sur les 200 personnes de la boîte, seule une personne est au courant. « Oui, je sais, ça ne fait pas beaucoup. Si je n'avais pas été gay, les choses auraient sans doute pu se dire plus facilement », conclut-il. ●

Propos recueillis par Lou-Eve Popper

* Le prénom a été changé.

“PARLER DU SIDA À SES COLLÈGUES OU À SON MANAGER, CE N'EST PAS COMME PARLER DU CANCER.”



Quand la direction se tait, la section prend le relais

Lorsque les salariés sont menacés de perdre leur emploi à cause de leur maladie ou font face à des employeurs peu compréhensifs, les sections CFDT sont là pour les défendre. Récits de deux sauvetages.

Jérémy Vandurme,

28 ans, est atteint de mucoviscidose. Il en a informé son employeur dès l'entretien d'embauche.



Jérémy Vandurme, 28 ans, est atteint de mucoviscidose depuis son plus jeune âge. En avril 2016, lorsqu'il se présente à l'entretien d'embauche d'une petite agence du groupe GTS Mondial assistance, dans le Nord, le jeune homme décide de jouer la carte de la sincérité. « J'ai expliqué que mon état de santé était fragile et qu'il occasionnait des rendez-vous médicaux impossibles à anticiper », explique-t-il. Ses déclarations sont mises par écrit et la direction valide son CDD de trois mois comme technicien d'intervention. Jérémy, qui ne se ménage pas, parcourt alors en moyenne de 300 à 500 km par jour afin d'installer ou de réparer du matériel d'assistance chez les personnes âgées. Des efforts qui l'épuisent mais lui permettent d'obtenir, en août, un CDI.

Cependant, en octobre de la même année, à la suite de la visite médicale obligatoire à l'embauche, le diagnostic est sans appel : sa santé ne lui permet plus de travailler cinq jours par semaine. Le médecin lui recommande alors un temps partiel à 80 % – prendre tous ses mercredis pour alléger sa charge de travail. La direction refuse, arguant que le jeune homme a sciemment minimisé ses problèmes de santé jusqu'ici. Par ailleurs, la DRH souligne les difficultés organisationnelles qu'occasionnerait un temps partiel et fait planer sur Jérémy le risque d'un licenciement pour inaptitude et incapacité

de reclassement dans le groupe. C'est alors que la section syndicale CFDT entre en jeu.

« Nous leur avons fait valoir que Jérémy n'avait peut-être plus que quelques années à vivre et qu'il était impensable de traiter quelqu'un comme ça », relate le délégué syndical CFDT Charles de Waele. Dans les hautes sphères de l'entreprise, on ne s'émeut pas. La section décide alors de se mobiliser. « Nous avons évoqué auprès de la direction l'idée de désigner un expert dans le cadre des missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour mener une étude approfondie de la situation et dans l'attente... de faire des tracts auprès des salariés, afin de les alerter sur la situation. » La section n'aura pas besoin d'en passer par là pour obtenir satisfaction. Car, dans la foulée, Charles de Waele prend contact avec le médecin du travail : « Il a tout de suite compris la situation et a écrit un courrier en faveur de notre collègue à l'attention de l'employeur, en lui demandant des explications. » La lettre fait mouche : une semaine plus tard, Jérémy Vandurme obtient le droit de rester dans l'entreprise à temps partiel.

Deux ans plus tard, le jeune homme est un salarié reconnaissant envers l'entreprise et la section et se montre très engagé dans son travail. « Le fait de me sentir soutenu m'a sans doute aidé à me rassurer et à m'impliquer dans mes missions professionnelles. Aujourd'hui, je suis passionné par mon métier ! », assure Jérémy. Quant à la direction,



À gauche, les militants CFDT de la Mairie de Lille, où **Mohammed Abou el Hassan** travaille et milite. À droite, **Jérémy**, technicien d'intervention dans une agence de téléassistance, a vu son CDI aménagé grâce à l'intervention de la CFDT. À ses côtés, le délégué syndical **Charles de Waele**.

« elle ne tarit pas d'éloges sur lui », se réjouit le délégué syndical Charles de Waele.

À la mairie de Lille, la section syndicale CFDT est aussi montée au créneau afin de défendre des agents atteints d'affections de longue durée, en usant parfois de solutions radicales. Comme pour Mohammed Abou el Hassan, 42 ans. Pendant des années, cet agent a travaillé en tant qu'instructeur de dossiers administratifs et sociaux en mairie de quartier, malgré une spondylarthrite ankylosante, extrêmement handicapante, lui déclenchant de vives douleurs dans les articulations et les yeux. « Je dors trois heures par nuit en moyenne et j'ai des raideurs terribles dans le dos au lever », explique-t-il. Pourtant, Mohammed n'a jamais reçu le moindre soutien de sa direction : « J'ai demandé plusieurs fois à mes supérieurs si je pouvais arriver plus tard certains matins, quitte à repartir plus tard. On m'a toujours répondu par la négative. » À l'époque, Mohammed enchaîne les arrêts de travail à cause de la fatigue mais personne ne semble se préoccuper de son cas : « Mes supérieurs ne sont jamais venus me proposer des aménagements d'horaires et ne m'ont jamais conseillé de consulter un médecin. J'avais des idées noires lorsque je travaillais là-bas », se souvient-il.



Mal en point, très déprimé, Mohammed finit par entendre parler de la section grâce à son frère. Face à l'urgence de la situation, les militants décident d'une mesure exceptionnelle : le faire venir travailler au local syndical, le temps de lui retrouver un poste dans un autre service. « Cela a été possible car nous avions des heures de délégation en stock », explique la permanente Halima Djarroun. Au fur et à mesure, Mohammed prend ses marques sur son nouveau lieu de travail et retrouve goût à la vie : « Ici, je peux remobiliser mes compétences d'instructeur de dossiers. Surtout, on me donne le droit d'arriver et de repartir quand je veux tout en faisant mes heures. La section m'a fait prendre conscience que j'étais malade et que je devais me soigner. Paradoxalement, depuis que je travaille ici, je ne me mets plus en arrêt de travail. Le syndicat m'a sauvé », déclare-t-il, ému.

Au départ temporaire, la place de Mohammed en tant que permanent syndical pourrait finalement se révéler pérenne. Le quadragénaire fait l'unanimité chez ses nouveaux collègues. « Il nous ramène plein d'adhérents », se réjouit Halima Djarroun. Cela tombe bien. Car plusieurs militants espèrent se mettre en disponibilité ou partir à la retraite dans les semaines à venir. De quoi accueillir définitivement la nouvelle recrue. ●

L.-E. P.

Mohammed, 42 ans, atteint de spondylarthrite ankylosante, « sauvé » par la CFDT.

FACE À L'URGENCE DE LA SITUATION DE MOHAMMED, LES MILITANTS DÉCIDENT UNE MESURE EXCEPTIONNELLE.



3 questions à

Anne-Sophie Tuszynski "Anticiper rapporte humainement et économiquement"

FONDATRICE DE CANCER@WORK*.

Pouvez-vous présenter Cancer@Work ?

➔ C'est une association et un réseau d'une quarantaine d'entreprises qui a vu le jour en 2011. Par notre action, nous avons sensibilisé environ un million de salariés ainsi que des DRH et des managers sur le thème des maladies chroniques. Notre objectif est de partager les bonnes pratiques, mesurer les avancées et être solidaires avec les malades.

Que proposez-vous aux entreprises ?

➔ De réfléchir et d'agir. En anticipant, les entreprises prennent conscience que cela leur rapporte humainement et économiquement. Elles évitent aux salariés des formes de stigmatisation, de décompensation liées à la reprise du travail. Aujourd'hui, un salarié malade de longue durée sur quatre quitte l'entreprise dans les deux ans qui suivent son retour. Cela a un coût alors que des solutions existent pour le bien des salariés comme pour la bonne marche des entreprises.

Quel rôle peuvent jouer les organisations syndicales dans le processus de prise en charge des personnes malades ?

➔ Les syndicats ont toute leur place comme les autres acteurs de l'entreprise - managers, RH, médecine du travail, assistants sociaux, etc. La maladie chronique peut faire l'objet de dispositions simples qu'on peut intégrer dans des accords sur la santé au travail, la qualité de vie, le handicap ou la diversité. L'idée est de mettre en place collectivement un accompagnement personnalisé. ● **Propos recueillis par L.-E. P.**

* Auteure de *Cancer et travail - J'ai (re)trouvé ma place ! Comment trouver la vôtre ?* (éd. Eyrolles). Ouvrage de conseils juridiques, RH et pratiques pour faire face à la maladie dans l'entreprise.