



Démence et vie professionnelle

Informations destinées aux
employeurs et aux employé-e-s

La présente brochure est l'aboutissement d'une étroite collaboration entre Alzheimer Suisse et Impuls Alzheimer, un groupe de travail composé de personnes atteintes de démence. Ce dernier soutient le travail d'Alzheimer Suisse en partageant ses précieuses expériences dans le cadre de l'évaluation et de l'approfondissement de sujets importants. Son action se fonde sur la devise « Rien sur nous sans nous », dont le principe guide également des groupes de travail comparables à l'échelle internationale.

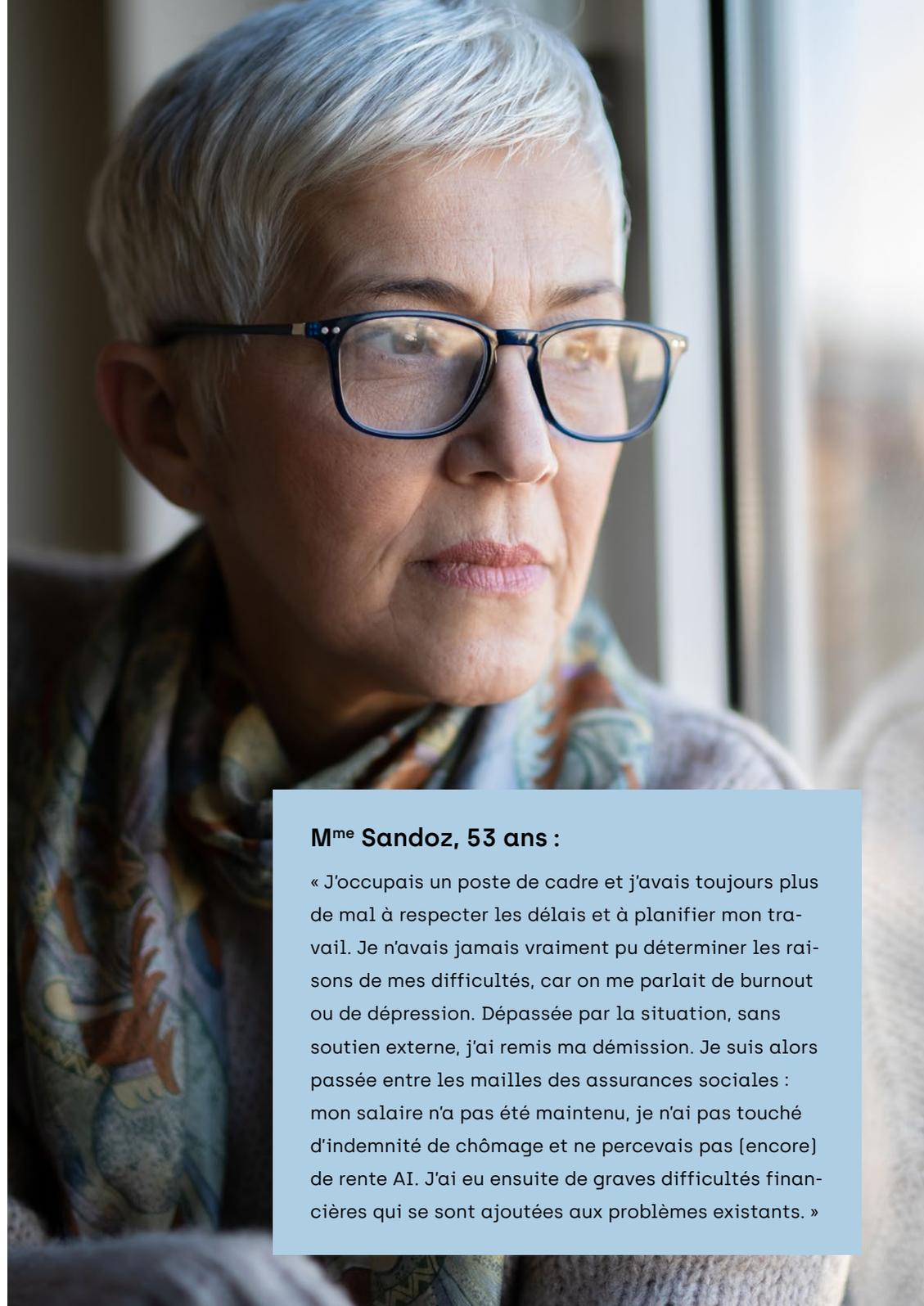
Table des matières

6	Introduction
8	Les démences sur le lieu de travail
10	Informations générales sur la démence
14	Collaborateur atteint de démence au sein de votre entreprise
	Nouez le dialogue
	Abordez la possibilité d'un maintien sur le lieu de travail
	Conseils à l'attention des employeurs
	Des entreprises solidaires des personnes atteintes de démence
19	Conseils à l'attention des collaborateurs atteints de démence
	De l'importance du dépistage
	Communication transparente : parlez-en
	Conseils pour l'après-travail
24	Aspects du droit du travail et des assurances sociales
	Principes généraux
	Maintien du paiement du salaire et/ou indemnités journalières maladie
	Résiliation du contrat de travail
	Situation à la cessation des rapports de travail

Introduction

La situation au travail est l'une des principales préoccupations des jeunes malades. En votre qualité d'employé-e, vous êtes confronté-e à des défis particuliers. À travers la présente brochure, Alzheimer Suisse souhaite contribuer à la concrétisation d'un environnement de travail adapté aux besoins et aux aptitudes des collaborateurs atteints d'une démence. Cette situation spéciale exige une grande souplesse de la part de l'employeur, mais aussi une compréhension particulière des besoins des personnes affectées. En informant sur les démences et en prodiguant des conseils applicables au quotidien, nous souhaitons poser les fondements de relations de travail positives entre les collaborateurs de l'entreprise et les personnes concernées. Les exemples suivants montrent qu'il existe des solutions tout à fait adaptées.

Nous souhaitons aussi encourager les jeunes malades à aborder ouvertement la maladie et à exprimer leurs souhaits quant à la suite de leur vie professionnelle. Les informations sont complétées par des aspects liés au droit du travail et à l'assurance sociale.



M^{me} Sandoz, 53 ans :

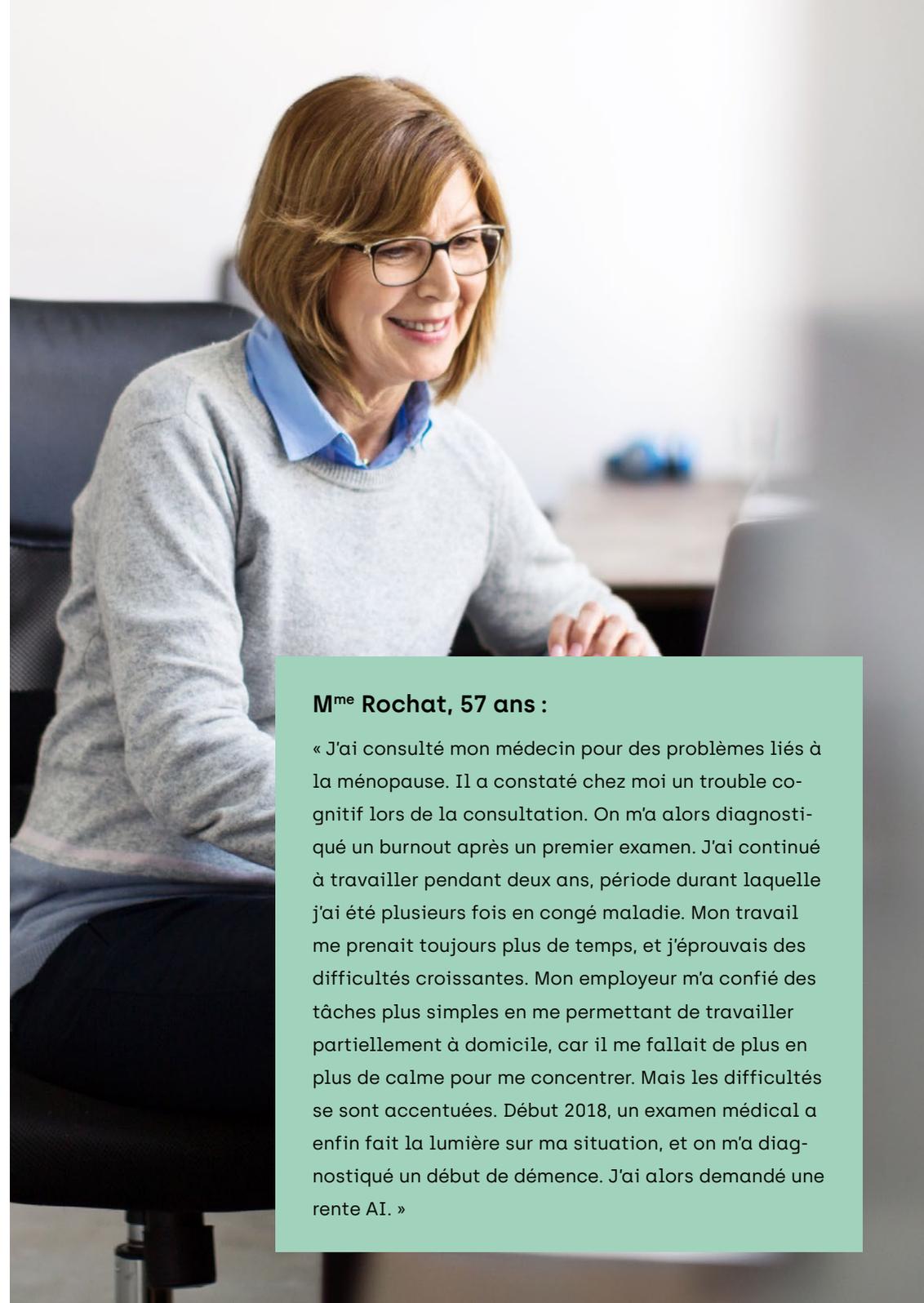
« J'occupais un poste de cadre et j'avais toujours plus de mal à respecter les délais et à planifier mon travail. Je n'avais jamais vraiment pu déterminer les raisons de mes difficultés, car on me parlait de burnout ou de dépression. Dépassée par la situation, sans soutien externe, j'ai remis ma démission. Je suis alors passée entre les mailles des assurances sociales : mon salaire n'a pas été maintenu, je n'ai pas touché d'indemnité de chômage et ne percevais pas (encore) de rente AI. J'ai eu ensuite de graves difficultés financières qui se sont ajoutées aux problèmes existants. »

Les démences sur le lieu de travail

Les démences ne concernent pas que les personnes âgées. Les jeunes peuvent également être touchés, bien souvent alors qu'ils sont encore actifs. Les premiers symptômes surviennent fréquemment avant le diagnostic. Ce processus est généralement long et difficile puisque le phénomène des démences précoces est encore peu connu, avec à la clé des diagnostics erronés comme la dépression ou le burnout. Les personnes affectées entament alors un processus difficile et souvent douloureux jusqu'à ce qu'elles sachent enfin ce qui leur arrive.

Souvent, certains signes sont remarqués très tôt par les collègues de travail ou les supérieurs, mais sans savoir de quoi il en retourne, tout comme la personne concernée ne peut les expliquer. Il en résulte un certain désarroi des deux côtés, augmentant la probabilité de réactions disproportionnées.

La pose d'un diagnostic le plus tôt possible est donc d'autant plus importante. Un avis médical sans équivoque est à la fois un choc et un soulagement pour les personnes concernées, qui sont souvent conscientes de la perte progressive de leurs capacités cognitives au cours des premiers stades de la maladie. Elles savent enfin pourquoi elles éprouvent plus de difficultés qu'autrefois à accomplir leurs tâches et peuvent alors planifier leur avenir.



M^{me} Rochat, 57 ans :

« J'ai consulté mon médecin pour des problèmes liés à la ménopause. Il a constaté chez moi un trouble cognitif lors de la consultation. On m'a alors diagnostiqué un burnout après un premier examen. J'ai continué à travailler pendant deux ans, période durant laquelle j'ai été plusieurs fois en congé maladie. Mon travail me prenait toujours plus de temps, et j'éprouvais des difficultés croissantes. Mon employeur m'a confié des tâches plus simples en me permettant de travailler partiellement à domicile, car il me fallait de plus en plus de calme pour me concentrer. Mais les difficultés se sont accentuées. Début 2018, un examen médical a enfin fait la lumière sur ma situation, et on m'a diagnostiqué un début de démence. J'ai alors demandé une rente AI. »

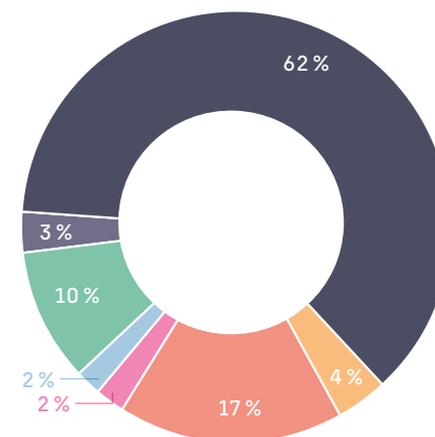
Informations générales sur la démence

« Démence » est un terme générique regroupant un grand nombre de troubles des capacités cognitives qui apparaissent le plus souvent en raison d'une maladie du cerveau chronique et évolutive. Il existe par conséquent plusieurs formes de démence. Si l'on ne peut guérir de ces maladies à l'heure actuelle, leurs symptômes peuvent néanmoins être traités. La maladie d'Alzheimer est la forme la plus courante, mais la démence fronto-temporale est aussi particulièrement répandue chez les jeunes malades.

En Suisse, les personnes atteintes d'une pathologie démentielle sont toujours plus nombreuses en raison de l'allongement de l'espérance de vie et de l'augmentation du risque avec l'âge. Près de 5 % des plus de 65 ans sont atteints de démence, une proportion qui atteint quasi un tiers chez les 85 à 89 ans et pratiquement une personne sur deux chez les plus de 95 ans. On estime toutefois que seule la moitié des personnes atteintes est diagnostiquée.

Des troubles de la mémoire et du raisonnement sont fréquents dans le cadre d'une démence. L'attention et la concentration sont fortement affectées, et les personnes atteintes éprouvent des difficultés croissantes à s'exprimer oralement. Une désorientation temporelle et spatiale apparaît généralement au fur et à mesure de l'évolution de la maladie.

Les démences ne sont guère envisagées lorsqu'une personne âgée entre 40 et 65 ans rencontre des problèmes au travail, notamment lorsqu'elle n'est plus en mesure de gérer sa charge de travail. Durant cette période, les personnes affectées traversent une phase d'incertitude et d'impuissance, tandis que leurs collègues n'interprètent pas correctement les symptômes, voire les associent à de l'incompétence ou à un manque de volonté.



Conséquences potentielles d'une démence sur l'aptitude au travail :

- / troubles de la mémoire à court terme (tâches oubliées, documents perdus) ;
- / difficultés de compréhension et de planification des processus ;
- / difficulté à tirer des conclusions logiques ;
- / difficulté à comprendre le fonctionnement de certains appareils et à apprendre de nouvelles choses (p. ex. sur l'ordinateur) ;
- / besoin de davantage de temps pour accomplir les tâches ;
- / fatigue rapide, fluctuations de l'énergie au fil de la journée ;
- / manque ponctuel de capacité d'assimilation et de concentration ;
- / difficulté à trouver ses mots ;
- / dégradation des capacités motrices ;
- / manque d'initiative.

Le dépistage chez les jeunes malades est souvent fastidieux et complexe, puisqu'il n'est pas aisé d'exclure d'autres maladies. Les interactions entre ces dernières et les démences, de même que la combinaison de leurs symptômes respectifs compliquent également le diagnostic. Un début de démence peut ainsi parfaitement entraîner une dépression ou un burnout. Consulter une clinique de la mémoire permet d'y voir plus clair grâce à des explications complètes fournies par des spécialistes.

M. Jeanneret, 58 ans :

« J'étais chef de département au service cantonal des automobiles. J'ai été diagnostiqué à l'âge de 53 ans. Ce fut d'abord un choc terrible. Je me suis alors entretenu avec le responsable du personnel pour définir les tâches que je pouvais continuer à réaliser afin d'exploiter encore mes capacités existantes, mais aussi pour ne plus être soumis au stress que je ressentais souvent à ce poste. Aimant les chiffres, j'ai demandé à travailler à la comptabilité. J'y suis encore aujourd'hui, mais sans toucher de salaire. Je perçois actuellement une rente AI complète. La bonne volonté de mon employeur m'a permis de demeurer actif et donc de maintenir mes liens sociaux. Je profite désormais de l'instant présent. »

Collaborateur atteint de démence au sein de votre entreprise

Nouez le dialogue

- / Toute personne âgée entre 40 et 65 ans ayant de plus en plus de mal à accomplir ses tâches, oubliant des rendez-vous ou éprouvant des difficultés à formuler ses demandes pourrait être atteinte d'une démence.
- / Établissez un dialogue avec elle afin d'aborder ses difficultés. Vous devrez peut-être vous y prendre à plusieurs reprises.
- / Demander à cette personne si elle a elle-même remarqué des changements peut constituer une bonne entrée en matière.
- / Faites preuve de compréhension : la personne affectée se trouve dans une situation particulièrement difficile.
- / Informez-vous en détail au sujet des démences sur le site Internet d'Alzheimer Suisse ou demandez conseil auprès du Téléphone Alzheimer national (de manière anonyme) : www.alz.ch, 058 058 80 00 (8h00–12h00, 13h30–17h00).

Abordez la possibilité d'un maintien sur le lieu de travail

Une pathologie démentielle ne signifie pas pour autant la perte de l'ensemble de ses capacités, surtout aux premiers stades. Cette personne pourrait très bien continuer d'exercer une autre activité en toute autonomie. Les collaborateurs atteints d'une démence doivent par conséquent pouvoir rester actifs sous une forme adaptée tant que leur état de santé le permet.

Conseils à l'attention des employeurs :

- / Entretenez-vous avec la personne concernée en votre qualité de supérieur-e hiérarchique ou de responsable du personnel dans un lieu calme, sans contrainte de temps. Abordez les points qui lui posent actuellement problème au travail.
- / Définissez conjointement les activités qui lui sont particulièrement pénibles, et celles qu'elle souhaiterait et serait encore en mesure de réaliser.
- / Définissez également ensemble les mesures à prendre pour lui permettre de demeurer sur le lieu de travail, comme :
 - des rôles différents ou de moindre ampleur ;
 - suffisamment de temps pour accomplir les tâches ;
 - des modifications du poste de travail ;
 - une réduction de la charge de travail ;
 - des horaires flexibles ;
 - la possibilité de travailler à domicile.
- / Convenez de vous rencontrer régulièrement pour faire le point sur les tâches attribuées.
- / Dans certains cas, il peut être utile de définir conjointement un objectif qui tient à cœur à cette personne (p. ex. l'aboutissement d'un projet ou le maintien au poste jusqu'à ce que la relève soit désignée).
- / Demandez-lui la manière dont elle souhaite que ses collègues de travail soient informés.

Des entreprises solidaires des personnes atteintes de démence

Tous les employeurs ne seront pas confrontés à la situation d'un collaborateur atteint d'une démence. Néanmoins, chaque entreprise doit aspirer à créer un environnement de travail au sein duquel la démence n'est pas taboue, où les personnes concernées se sentent [elles aussi] respectées et ont la possibilité de participer à son fonctionnement.

Si des personnes sont atteintes de démence dans votre entourage ou sur votre lieu de travail, cela pourrait être l'occasion d'aborder le sujet au travail et d'y sensibiliser les collaborateurs de l'entreprise. Nous vous apportons volontiers notre concours au moyen de connaissances spécialisées ou d'une présentation dans le cadre d'un événement interne.

Important : les personnes atteintes de démence ne souhaitent pas forcément continuer à exercer une activité professionnelle. Elles pourraient vouloir saisir cette occasion pour réaliser des projets prévus initialement pour plus tard (comme un grand voyage ou se consacrer davantage à un loisir), ou ne plus avoir la force de faire de longs trajets quotidiens pour se rendre au travail. Quoiqu'il en soit, leurs souhaits doivent être respectés.

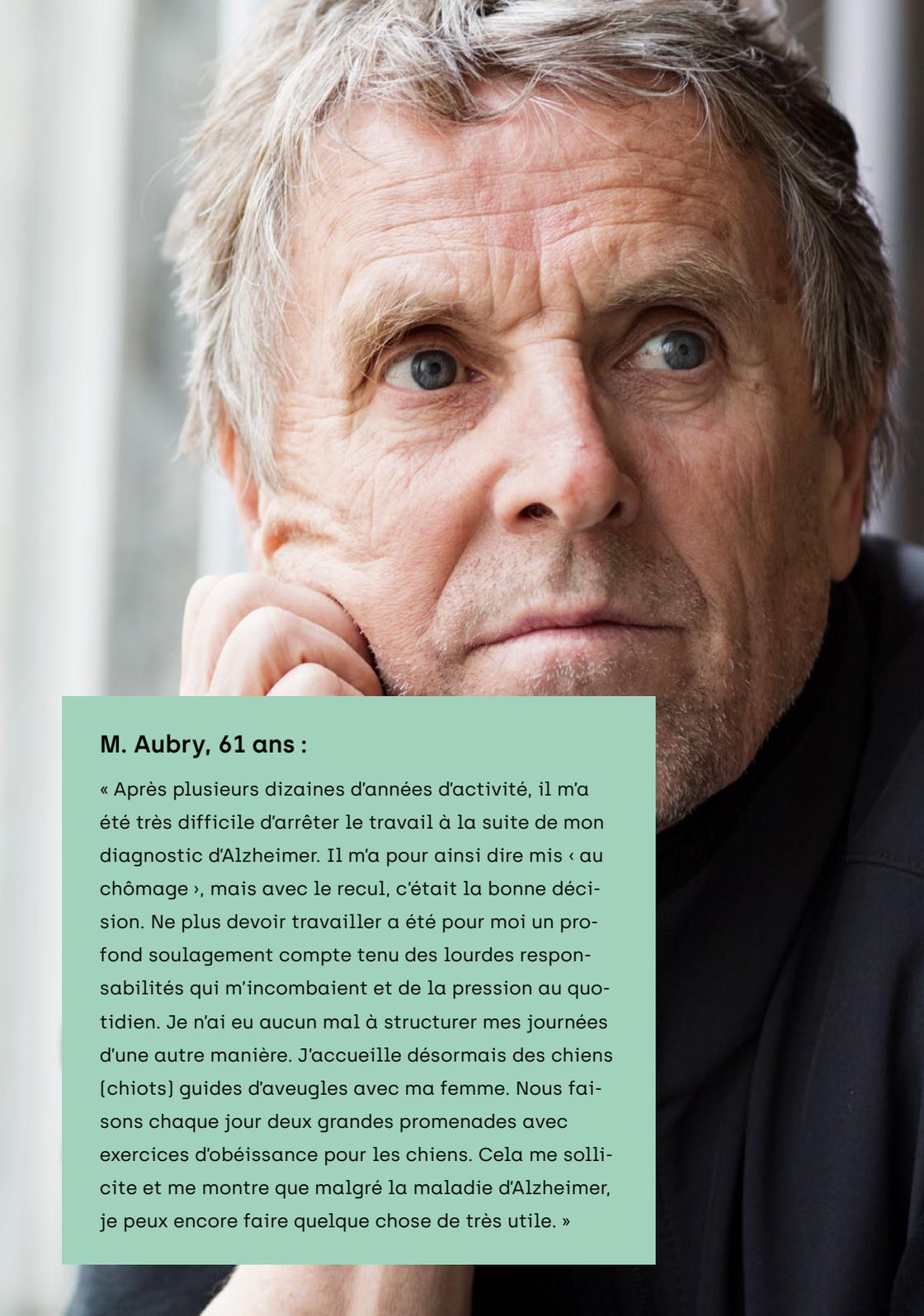
Employeur solidaire des personnes atteintes de démence : mode d'emploi

Assurez-vous que...

... tous les collaborateurs de votre entreprise sont sensibilisés au sujet des démences et informés quant aux conséquences de la maladie ;

... les personnes concernées restent intégrées au sein de l'entreprise et bénéficient du soutien de leurs collègues, qu'elles se sentent comprises et osent demander une assistance ;

... qu'en parallèle des compétences professionnelles, des compétences sociales soient aussi acquises au sein de votre entreprise à la lumière des expériences réalisées.



M. Aubry, 61 ans :

« Après plusieurs dizaines d'années d'activité, il m'a été très difficile d'arrêter le travail à la suite de mon diagnostic d'Alzheimer. Il m'a pour ainsi dire mis « au chômage », mais avec le recul, c'était la bonne décision. Ne plus devoir travailler a été pour moi un profond soulagement compte tenu des lourdes responsabilités qui m'incombaient et de la pression au quotidien. Je n'ai eu aucun mal à structurer mes journées d'une autre manière. J'accueille désormais des chiens [chiots] guides d'aveugles avec ma femme. Nous faisons chaque jour deux grandes promenades avec exercices d'obéissance pour les chiens. Cela me sollicite et me montre que malgré la maladie d'Alzheimer, je peux encore faire quelque chose de très utile. »

Conseils à l'attention des collaborateurs atteints de démence

De l'importance du dépistage

Les changements apparaissent insidieusement, mais vous ne manquerez pas de ressentir une baisse des performances. Des tâches de routine commencent à poser problème, des rendez-vous sont oubliés, votre employeur émet des critiques sur votre travail. Ce qui était autrefois un jeu d'enfant nécessite désormais des efforts considérables et suscite de la frustration. Cette situation crée une profonde incertitude. Les symptômes vous effraient. Vous vous sentez impuissant-e. La baisse des performances au travail est souvent le premier indice, et aussi le plus important, d'un début de démence.

Les médecins ne pensent pas immédiatement à une démence lorsque des symptômes apparaissent avant l'âge de la retraite. Dans un premier temps, ces symptômes sont attribués à une autre maladie (dépression, burnout notamment) et un temps précieux est perdu. De nombreuses personnes ont alors l'impression d'être laissées pour compte et de ne pas être prises au sérieux, raison pour laquelle cette phase est marquée par une grande incertitude. Il est donc recommandé de consulter très tôt une clinique de la mémoire. Les examens réalisés peuvent durer longtemps mais sont d'une importance cruciale chez les jeunes malades, puisqu'ils les aident à planifier leur quotidien d'entente avec leur partenaire, leurs enfants et leur employeur. Un diagnostic précoce

permet aussi de gagner du temps pour se préparer à vivre avec une démence. Le fait d'en avoir le cœur net vous permet de réagir à l'aide de moyens adaptés, pour ne pas vous sentir démuni-e face à la maladie. Et dans le cas où vos symptômes auraient une autre cause, votre médecin pourra vous proposer un traitement adapté.

Communication transparente : parlez-en

Une communication transparente – y compris de votre part – pose les bases d'une meilleure compréhension par votre employeur et vos collègues de travail. Entamer le dialogue vous permet de planifier votre avenir.

En résumé :

Vous avez donc tout à gagner à ne pas dissimuler votre diagnostic. Garder le silence sur une démence peut susciter un stress constant bien plus éprouvant que si votre employeur et vos collègues étaient au courant. Vous perdez un temps précieux qui pourrait être mis à profit pour organiser la suite de votre vie professionnelle. Enfin, la transparence prévient les malentendus, les rumeurs et l'exclusion au travail.

Le maintien d'une activité professionnelle (sous une forme adaptée) a un impact positif sur l'estime de soi et la vie sociale. Même si le diagnostic a été un choc et que vous préféreriez vous mettre en retrait, il importe de ne pas prendre de décisions hâtives. Si vous êtes employé-e, il est recommandé de ne pas réduire votre charge de travail, ni de quitter votre emploi ou de prendre une retraite anticipée sans avoir consulté des professionnels au préalable (comme Pro Infirmis ou Inclusion Handicap). De telles décisions peuvent en effet être lourdes de conséquences sur le plan financier.

En résumé :

- / Réfléchissez aux activités professionnelles que vous aimeriez poursuivre et que vous êtes en mesure d'accomplir.
- / Demandez conseil à vos proches dans la mesure du possible : ils peuvent être d'une aide précieuse.
- / Sollicitez de l'aide auprès d'antennes de conseil spécialisées (Alzheimer Suisse et ses sections, Pro Infirmis, Procap, Inclusion Handicap).

Conseils pour l'après-travail

Si vous ne pouvez plus poursuivre une activité professionnelle, veillez à structurer votre quotidien d'une autre manière. Après avoir dû quitter le monde du travail en milieu de vie, il est en effet crucial de contribuer encore à la société, et une démence n'est de loin pas l'obstacle que l'on croit.

Une vie active demeure possible, même si elle sera différente d'auparavant. Une vie moins axée sur le travail et la performance, consacrée davantage à la famille, aux amis et aux collègues, au temps libre et aux passions. Des loisirs comme le sport, les événements culturels, les excursions et les voyages, ou encore le bénévolat dans un domaine qui tient à cœur, peuvent renforcer l'estime de soi. Les contacts sociaux sont par ailleurs primordiaux et méritent d'être entretenus en continu.

- / Tirez régulièrement parti des offres médicales de soutien et d'accompagnement.
- / Restez actif-ve et continuez à vous consacrer à vos passe-temps.
- / Cherchez de nouvelles activités qui vous font plaisir, comme le sport ou la musique, ou occupez-vous d'une autre manière.
- / Entretenez votre réseau de connaissances en rencontrant vos amis et connaissances.

M^{me} Favre, 59 ans :

« Quand j'ai reçu le diagnostic d'Alzheimer, j'étais infirmière dans un hôpital. J'avais 53 ans. La direction s'est montrée très compréhensive, et je tenais à tout prix à continuer de travailler, à faire quelque chose d'utile. C'était pour moi une question de dignité. J'ai eu énormément de chance, puisque j'ai pu rester dans mon service pour faire du nettoyage et ranger les armoires à matériel. J'ai ainsi pu continuer à entretenir des contacts humains : c'est ce qui m'a permis de toujours tenir le coup. J'ai arrêté de travailler au bout de deux ans, lorsque les trajets quotidiens étaient devenus trop pénibles. »



Aspects du droit du travail et des assurances sociales

Diverses questions se posent lorsqu'un-e employé-e tombe malade pendant les rapports de travail et/ou si ceux-ci, par suite de maladie, prennent fin avant d'atteindre l'âge de la retraite ordinaire. Ci-après sont exposés quelques-uns des principes les plus importants du droit du travail et des assurances sociales, tant en ce qui concerne la personne atteinte dans sa santé que l'employeur. Les personnes concernées peuvent trouver un soutien utile auprès d'Alzheimer Suisse ou d'une autre organisation spécialisée telle que Inclusion Handicap, Procap ou Pro Infirmis.

Principes généraux

Les personnes atteintes de démence, mais aussi celles qui les côtoient dans leur environnement de travail, remarquent souvent que « quelque chose ne va pas » et peut-être même que leur capacité de travail et/ou de résistance au stress a changé. La situation se détend lorsque les attentes mutuelles sont définies en toute transparence dans le cadre de bonnes relations de travail. Par ailleurs, ce mode de procéder permet de planifier ensemble la poursuite, la modification ou la cessation des rapports de travail. Il y a de nombreuses façons d'obtenir de l'aide dans une telle situation. Sur le site Internet de Compasso (www.compasso.ch), par exemple, des listes de contrôle ou des outils comme le profil d'intégration axé sur les ressources (PIR) sont mis à disposition afin de sauvegarder la relation de travail.

Du point de vue juridique, l'employé-e concerné-e doit signaler la maladie dès qu'elle entraîne un danger pour soi, voire pour des tiers, ou dès que l'exécution du travail convenu contractuellement ne peut plus être garantie.

Dans le même temps, l'employeur doit pour sa part prendre toutes les mesures que l'on peut raisonnablement attendre de lui pour permettre la poursuite du travail et ne pas porter davantage atteinte à la santé de la personne concernée. L'employeur est tenu de lui proposer une annonce précoce à l'assurance-invalidité (AI), ou d'effectuer cette démarche de son propre chef. Les interventions prévues par l'AI permettent à l'intéressé-e de recourir dans les meilleurs délais à ces possibilités.

Maintien du paiement du salaire et/ou indemnités journalières maladie

La conclusion d'une assurance d'indemnités journalières maladie n'est pas obligatoire en Suisse, c'est pourquoi de nombreux employeurs ne disposent pas d'une telle couverture. À défaut de dispositions contraires prévues dans le contrat individuel ou dans la convention collective de travail (CCT), l'employeur est tenu, en cas d'empêchement de travailler, de continuer à verser le salaire conformément à l'art. 324a du CO (droit des obligations). Cette obligation persiste pendant trois semaines au moins, en fonction de la durée du contrat de travail.

Quand l'employeur dispose d'une assurance d'indemnités journalières maladie, l'étendue et la durée des prestations sont réglées dans le contrat conclu avec la compagnie d'assurance. La plupart de ces contrats prévoient une indemnité journalière de 80 % du salaire actuel, pour une période d'environ 730 jours. En règle générale, ces indemnités journalières sont dues jusqu'à ce que la pleine capacité de travail soit rétablie. Comme aucune perspective de guérison de la démence n'existe actuellement, il y a lieu d'admettre que ces prestations seront dues jusqu'à épuisement du droit y afférent.

L'assurance d'indemnités journalières maladie demande généralement à l'assuré-e de s'inscrire à l'AI après six mois environ, afin que d'éventuels droits aux prestations de cette institution ne soient pas perdus en raison du délai de carence.

Résiliation du contrat de travail

Si la personne concernée est empêchée de travailler du fait d'une démence ou d'une autre maladie, elle bénéficie de la protection conférée par le droit du travail. Cette protection contre les congés est régie par l'art. 336c CO, à défaut de dispositions contraires dans le contrat individuel ou dans la convention collective de travail. Lorsque des rapports de travail sont résiliés durant cette période, la résiliation est nulle et doit être répétée après expiration de la protection. Si le congé a été signifié valablement avant que l'employé-e ne soit empêché-e de travailler, le contrat de travail se prolonge de la durée de protection applicable.

En principe, une résiliation avec effet immédiat peut être notifiée en tout temps – donc également pendant une éventuelle période de protection – pour autant qu'il existe de justes motifs pour le faire (p. ex. infractions pénales sur les lieux du travail, refus répété ou général de travailler, acceptation de pots-de-vin) qui font apparaître que, objectivement, la poursuite des rapports de travail ne peut être raisonnablement attendue de l'employeur [art. 337 CO]. Toutefois, un empêchement de travail imputable à la maladie, ou une maladie en soi (ainsi que les conséquences qui en résultent pour la capacité de travail), ne peuvent jamais constituer le motif d'un licenciement avec effet immédiat.

En principe, il est également toujours possible de mettre fin au contrat de travail sans notification du congé, autrement dit par accord mutuel. Toutefois, la validité sur le plan juridique d'une convention entre les parties dépend entre autres de la sauvegarde égale des

Donner son congé ou le recevoir ?

Il n'est pas possible de répondre de façon générale à la question de savoir s'il est préférable de donner soi-même le congé ou de le recevoir de la part de l'employeur. Résilier son contrat de travail entraîne certains inconvénients : les périodes de protection en cas de maladie ne sont notamment pas applicables et, lors de l'inscription à l'assurance-chômage, il y a lieu de s'attendre, sous certaines conditions, à un délai de carence (voir p. 28).

intérêts des deux cocontractants et de la compensation adéquate d'éventuelles concessions faites. Il est recommandé de demander conseil au préalable à des spécialistes (Inclusion Handicap, Procap, Pro Infirmis, avocats spécialisés en droit du travail, syndicats, magazine de consommateurs).

Situation à la cessation des rapports de travail

Quand le contrat de travail a pris fin, il y a notamment lieu de déterminer s'il existe des prétentions découlant du droit des assurances sociales et, le cas échéant, leur nature. Il est d'abord question des prestations de l'assurance-chômage, de l'AI et de la prévoyance professionnelle, ainsi que des prestations complémentaires.

Assurance-chômage

Si la personne concernée a pu cotiser suffisamment longtemps (douze mois) au cours des deux dernières années avant de perdre son emploi ou si elle a été engagée dans des rapports de travail pendant douze mois au moins durant les deux dernières années, elle a la possibilité de s'inscrire à la caisse d'assurance-chômage. Mais en cas de maladie avérée, elle pourrait se demander s'il est judicieux ou même si elle a le droit de s'inscrire à la caisse d'assurance-chômage. Ce qui peut faire

pencher la balance, ce sont les débouchés professionnels qui lui restent, compte tenu de son état de santé et du certificat médical concernant la capacité de travail établi par le médecin responsable, au moment de l'inscription à la caisse d'assurance-chômage. Il est concevable qu'un travail impliquant un fort potentiel de stress ne puisse plus être fourni à 100 %, alors qu'une activité adaptée (sans pression, avec des pauses flexibles, sans contact avec la clientèle, etc.) peut encore être exercée à un taux d'occupation réduit. Cela se vérifie avant tout au début d'une maladie. Si l'on est disposé-e et capable de chercher et, le cas échéant, d'accepter une telle activité, il en résulte généralement une obligation d'allouer des prestations pour la caisse d'assurance-chômage.

Quand la maladie en est déjà à un stade avancé et qu'il ne faut plus s'attendre à long terme à une performance relativement stable, une annonce devrait être faite à l'AI.

Important : si, au moment en question, la capacité de travail est encore de 20 % au moins, une annonce simultanée à l'assurance-invalidité (AI) présente l'avantage que l'assurance-chômage verse une avance sur les indemnités journalières complètes jusqu'à ce que l'AI rende sa décision concernant la capacité de gain.

Assurance-invalidité

Si pour cause de maladie, l'exercice d'une activité lucrative n'est plus possible – ou ne l'est que partiellement – et si la personne concernée n'a pas encore atteint l'âge de la retraite, il est important de s'annoncer à l'AI. L'AI peut notamment aider la personne dans sa recherche de solutions sur la place de travail actuelle et/ou clarifier la question d'une rente [partielle]. Enfin, il se peut également que l'AI mette certains moyens auxiliaires à disposition.

Lorsque pour des raisons de santé, la poursuite de l'activité professionnelle n'est plus possible dans le cadre existant jusqu'alors, la personne concernée a droit à un soutien actif, à des conseils et à un suivi en vue du maintien du poste de travail existant, tout en examinant la possibilité de prendre des mesures d'adaptation du poste de travail, de bénéficier de moyens auxiliaires ou d'un éventuel changement d'emploi au sein de l'entreprise.

Faire une demande de rente AI n'exclut pas des mesures d'ordre professionnel. Toute demande de rente AI est par ailleurs systématiquement examinée pour voir si la capacité de gain peut être améliorée par des mesures de réadaptation. Lorsque cela n'est plus possible, l'AI peut allouer une rente. Même si une rente a été accordée, l'AI examine à intervalles réguliers s'il existe un potentiel de réadaptation. Dans l'affirmative, l'office AI peut accorder des mesures de réinsertion. Mais il est rare que cela se produise lorsqu'une personne est atteinte de démence.

La question de la retraite anticipée

Lorsqu'une personne atteinte dans sa santé est toujours sous contrat de travail mais qu'elle prendra sa retraite dans quelques années, la question d'une retraite anticipée se pose fréquemment. Pour évaluer si cette option est pertinente, il faut tenir compte de plusieurs paramètres : le type d'emploi et de prestations de la caisse de retraite, l'état de santé, l'évolution de la maladie, l'âge exact et la situation personnelle.

En ce qui concerne l'AVS, femmes et hommes peuvent percevoir la rente de vieillesse un ou deux ans à l'avance, mais une retraite anticipée entraîne toujours une réduction très notable de la rente, soit de 5 à 7 % par année de perception anticipée. Ce pourcentage est encore plus élevé pour les personnes présentant des lacunes d'assurance dans leur carrière professionnelle.

Dans le domaine de la prévoyance professionnelle (LPP), il faut consulter en premier lieu les règlements des institutions de prévoyance afin d'évaluer quelles sont les solutions.

Impressum

Éditeur : Alzheimer Suisse, Gurtengasse 3, 3011 Berne

Concept, rédaction : Impuls Alzheimer, Alzheimer Suisse

Traduction : Alzheimer Suisse

Maquette : Alzheimer Suisse

Photographie/graphiques : Alzheimer Suisse, iStock

Impression : Cornaz impressions | emballages SA

Les témoignages de ces personnes sont authentiques. Pour des raisons de confidentialité, nous renonçons toutefois à les illustrer par leur photo et leur nom.

/ Alzheimer Suisse • Gurtengasse 3 • 3011 Berne

Tél. 058 058 80 20 • info@alz.ch • alz.ch