



**HAL**  
open science

## Maintien dans l'emploi et ruptures professionnelles

Frédérique Barnier

► **To cite this version:**

Frédérique Barnier. Maintien dans l'emploi et ruptures professionnelles : Maladie, travail et emploi. Université Orléans; DIRECCTE Centre. 2017. hal-04335648

**HAL Id: hal-04335648**

**<https://hal.science/hal-04335648>**

Submitted on 11 Dec 2023

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



# *MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET RUPTURES PROFESSIONNELLES. Maladie, travail et emploi*

*Convention de recherche 15014CED DIRECCTE-Centre – Université d'Orléans 2015-2017*

**FREDERIQUE BARNIER**

Maitre de conférences en sociologie, CEDETE,  
Université d'Orléans

# Maintien dans l'emploi et ruptures professionnelles

## Maladie, travail et emploi

### SOMMAIRE

<b>Introduction le MDE : objet social pluriel</b>	<b>5</b>
<b>1–Etudier les ruptures professionnelles ayant une atteinte à la santé comme cause : questions, méthode et références</b>	<b>8</b>
1.1 La démarche d'enquête et ses difficultés	8
1.2 Le dispositif d'inaptitude	9
1.3 Le profil des inaptes	12
<b>2–L'enquête auprès des salariés engagés dans une démarche d'inaptitude</b>	<b>15</b>
2.1 L'enquête et le profil sociologique du public enquêté	15
2.2 Situations et statuts des salariés rencontrés	17
2.3 Eléments d'appréciation globale sur la situation générale des interviewés au moment de l'enquête	18
2.4 Hypothèses de recherche	21
<b>3–La rupture médicale : le travail empêché</b>	<b>22</b>
3.1 Les pathologies et l'arrêt du travail	22
3.1.1 Accidents de trajet et accidents de travail	23
3.1.2 La maladie soudaine ou progressive	25
3.2 Usure professionnelle et âge	28
3.3 Douleur physique – souffrance mentale	29
3.4 Maladies invisibles ou méconnues, suspicions et culpabilité des salariés	32
3.5 Un nouveau réseau de «professionnels santé»	33

<b>4 - La rupture professionnelle et les liens au travail</b>	<b>35</b>
	<b>2</b>
4.1 La puissance du travail comme activité sociale	35
4.1.1 Le travail « sans qualité » : une nécessité financière avant tout	36
4.1.2 Le travail, passion ou vocation	37
4.1.3 Le travail, principe moral, obligation sociale	37
4.1.4 Le travail constructeur et intégrateur	39
4.2 Travail, entreprise et carrière : le travail activité technique et sociale, mobilisatrice et gratifiante	40
4.3 Le travail qui abîme	41
4.3.1 Ancienneté et don de soi	42
4.4 Le travail remis à sa place?	43
<b>5– La rupture salariale : arrêt maladie et modification de la situation du salarié</b>	<b>44</b>
5.1 En toile de fond, une évolution négative des conditions de travail dans les organisations	44
5.2 Arrêt(s) de travail et modifications des relations avec et dans les entreprises	46
5.2.1 Un salariat mis entre parenthèses, distance et remplacement	46
5.2.2 Les conséquences financières de l'arrêt maladie prolongé et ses implications sociales	49
<b>6– Après l'arrêt : les formes du retour (restrictions, aménagements, inaptitude et reclassements)</b>	<b>53</b>
6.1 Retours sous conditions dans l'entreprise	53
6.1.1 Retour voulu, retour déçu	53
6.1.2 Après la maladie ou l'accident, l'angoisse du retour	55
6.2 La reprise d'activité	56
6.2.1 La reprise à temps partiel thérapeutique	56
6.2.2 Les restrictions d'aptitude	58
6.2.3 Les aménagements de poste	60
6.3 Salariés inaptes reclassés	61

6.3.1 Le reclassement, une étape normale du retour au travail après l'accident ou la maladie	61	3
6.3.2 Le reclassement, une chance due à la clémence de l'entreprise	63	
6.4 Inaptes et non reclassés	64	
6.4.1 Refus du reclassement et projet de reconversion	65	
6.4.2 Inaptes et licenciés	66	
6.4.3 La double peine des salariés licenciés pour inaptitude	67	
<b>7 – Salariés licenciés : recours, reconversion et recherche</b>	<b>70</b>	
7.1 Recours et combat	70	
7.2 Reconversion et nouvel emploi	71	
7.3 Chômage et recherche d'emploi	72	
7.3.1 Une recherche d'emploi compliquée par l'état de santé	74	
7.3.2 Disqualification technique et sociale	75	
7.3.3 De nouvelles démarches au miroir du handicap	76	
7.3.5 Désespérance et risque d'exclusion	78	
<b>Conclusion Anticiper les ruptures salariales et mesurer leur impact social</b>	<b>79</b>	
<b>Bibliographie</b>	<b>81</b>	
<b>Annexes</b>	<b>83</b>	
<b>Liste des tableaux</b>		
Tableau n°1, répartition par âge	15	
Tableau n°2, répartition par classes d'âge	16	
Tableau n°3, répartition par tranches d'âges	16	
Tableau n°4, répartition par niveaux de qualification	16	
Tableau n°5, répartition par types d'entreprise	17	
Tableau n°6, répartition par secteurs d'activité	17	
Tableau n° 7, situation professionnelle des interviewés au moment de l'entretien	18	

Tableau n° 8, appréciation globale de la situation de l'interviewé	19	4
Tableau n° 9, appréciation globale de la situation de l'interviewé au moment de l'entretien selon qu'elle soit au non stabilisée	20	
Tableau n° 10, Répartition par type de pathologies énoncé par l'interviewé comme étant à la source de l'arrêt	23	
Tableau n° 11, Principales caractéristiques des salariés interviewés	Annexe 1	84

*L'auteure remercie très sincèrement toutes les personnes qui ont participé aux entretiens et ainsi permis la réalisation de ce travail*

# Maintien dans l'emploi et ruptures professionnelles

Maladie, travail et emploi

## Introduction le MDE : objet social pluriel

Le point de départ de cette enquête est constitué par un drôle d'objet social, aujourd'hui contenu dans un sigle d'usage courant, «MDE», ou «Maintien Dans l'Emploi». Derrière ce sigle se rangent en fait un certain nombre de dispositifs et procédures règlementaires ou contractuelles et le travail de nombreux professionnels issus d'institutions situées dans des champs très variés (médical, emploi, handicap, social, associatif...).

Même s'il rassemble ainsi des logiques bien différentes, le MDE a comme objectif général de protéger des salariés fragilisés par un problème médical de la «désinsertion professionnelle» et de les maintenir en emploi, que ce soit dans leur propre emploi, en l'adaptant parfois, ou dans un autre, en utilisant différents dispositifs de reclassement, de formation ou de reconversion.

Derrière ce sigle se lisent ainsi des enjeux économiques et sociaux évidents : le « maintien dans l'emploi » vise à éviter que ces salariés, parfois déclarés inaptes à l'exercice de leur emploi, ne basculent dans le chômage. Il ouvre donc des perspectives immenses puisque des problématiques sociétales lourdes s'y côtoient : le lien santé travail, les conditions de travail, les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'insertion professionnelle et le handicap, le vieillissement au travail, la gestion des fins de carrières, le chômage...

Le MDE s'inscrit ainsi pleinement dans la protection sociale du travail et des travailleurs et en regroupe une bonne part des acteurs historiques (médecine du travail, caisse d'assurance retraite de la santé au travail (CARSAT), caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), services de l'emploi et du handicap (MDPH, services d'insertion, Pôle emploi...).

Il traduit également les évolutions d'un système qui depuis quelques décennies met en place ou rénovent des dispositifs visant à adapter la protection sociale aux évolutions profondes du monde du travail. Chevillée au salariat, la protection sociale française est en effet, historiquement plus une protection sociale du travailleur et de sa famille que du citoyen (Bec 2014<sup>1</sup>). Or, de larges brèches ont été progressivement ouvertes dans ce système à partir des années 80, tant à cause du haut niveau de chômage enregistré qu'avec la précarisation croissante des salariés et, plus généralement, la diffusion d'une idéologie libérale qui lui conteste sa légitimité et son efficacité.

Le MDE est ainsi à l'interface de plusieurs logiques ; il actionne les dispositifs assurantiels gagnés par le travail mais contient également des dispositifs de compensation et d'assistance voire des procédures contraignantes. Il articule également aux droits collectifs fondamentaux («le droit pour le vieux travailleur, le malade le handicapé...<sup>2</sup>») de nouveaux droits très individualisés, traduisant ainsi une autre évolution sociale majeure de ces dernières décennies. Enfin, entre recul de l'âge des départs à la retraite, contrôle accru des arrêts maladie, stagnation du montant des prestations compensatoires (invalidité, ASS...), il est aussi l'un des messages envoyé au travailleur âgé, usé, malade, accidenté ou handicapé, auquel la nation n'a peut-être plus les moyens d'assurer «une vie et un avenir convenable».

En effet, comme beaucoup de sigles en vogue, le MDE contient également sa part d'euphémisme. Et derrière le «maintien dans l'emploi», c'est bien la rupture professionnelle qui est redoutée et souvent déjà à l'œuvre. Le repérage des situations à risque s'effectue d'ailleurs à partir de certains signaux, apparentés à des seuils d'alerte, notamment une situation d'arrêt de travail prolongée au-delà de 90 jours.

Ainsi s'il faut tenter de protéger le salarié et notamment sa santé en lui évitant un travail inadéquat ou pathogène, l'objectif est ensuite de lui éviter le chômage<sup>3</sup>. Non sans difficultés selon les chiffres recensés, qui pointent la faiblesse du reclassement des salariés licenciés pour inaptitude et le nombre élevé de chômeurs dans leurs rangs (Omnès 2004<sup>4</sup>, Berger 2011<sup>5</sup>).

<sup>1</sup> C. Bec (2014) La Sécurité sociale: Une institution de la démocratie, Gallimard, Paris.

<sup>2</sup> Préambule à la constitution de 1946 et 1958.

<sup>3</sup> Ou, à défaut, de lui trouver les ressources pour vivre sans emploi mais les titres d'invalidité ne sont attribués que très parcimonieusement et n'ouvrent que sur des compensations financières faibles.

<sup>4</sup> C. Omnès. A-S Bruno (2004). Les mains inutiles. Inaptitude en France et en Europe, Paris. Belin.

<sup>5</sup> E. Berger. (2011). « Statistiques : les chiffres inquiétants de l'inaptitude », Santé & Travail n° 074 - avril 2011

Les salariés concernés se retrouvent dans des situations effectivement complexes. Dans un premier temps, ils sont ainsi confrontés à des problèmes médicaux qui peuvent être très divers mais qui en ont commun d'être suffisamment conséquents pour empêcher le travail et l'hypothéquer pour l'avenir. Ces problèmes de santé viennent ainsi percuter les problématiques professionnelles et salariales et opèrent une double rupture au niveau du travail et de l'emploi.

Cette rupture s'effectue en effet au niveau du travail exercé, dont il faut envisager le changement, ou l'adaptation avec évidemment plus ou moins de facilités selon les profils, et de l'emploi puisque le salarié n'est plus en capacité de remplir les conditions pour lesquelles il a été recruté.

Il y a ainsi là deux écueils que la « logique MDE » n'intègre pas forcément (dans son appellation en tout cas car les professionnels concernés y sont sur le terrain largement confrontés).

Le premier est que pour l'immense majorité des salariés, le travail exercé dépasse largement le cadre de l'emploi, et que tous les emplois ne se valent pas. Le second est que le MDE s'inscrit également au cœur de la relation salariale entre l'employé et l'entreprise et intègre pour partie également les employeurs et les entreprises et leur capacité à prendre en compte ces situations.

A la source de chaque situation de MDE, il y a ainsi une situation professionnelle et un contrat salarial perturbés, un avenir incertain, le tout dans un contexte pathologique, les trois éléments interagissant évidemment entre eux.

L'objectif de cette enquête a ainsi été de comprendre comment ces différents éléments (maladie, travail et emploi) s'articulaient ou interagissaient pour contribuer ou au contraire empêcher le maintien dans l'emploi des salariés.

## **1-Etudier les ruptures professionnelles ayant une atteinte à la santé comme cause : questions, orientations et références.**

8

Cet objectif général précisé, il restait à le décliner sur le terrain avec la mise en place d'une démarche d'enquête qualitative concernant à la fois les professionnels concernés et les salariés. Les rencontres et entretiens ont ainsi démarré fin 2015 et se sont poursuivis toute l'année 2016. Trente entretiens formels ont été réalisés, tous enregistrés puis transcrits.

### **1.1 La démarche d'enquête et ses orientations**

En préparant ce travail d'enquête et au fur et à mesure que les différents éléments du MDE se précisaient, différentes questions et quelques difficultés se sont présentées.

Dès le départ, la question du traitement des problèmes médicaux s'est ainsi posée. Omniprésente pour les salariés concernés, l'aspect médical tient de fait une place paradoxale dans cette enquête puisqu'il en constitue le point d'entrée mais qu'il ne peut en aucun cas en constituer, au moins directement, son objet d'analyse. En revanche, bien des aspects médicaux sont nécessairement intégrés dans l'analyse ; les différents types de pathologies déclarées, le lien établi ou non avec l'activité professionnelle et leurs conséquences sur l'activité et la vie quotidienne. Mais, dans son aspect diagnostics, pathologies, symptômes et traitements, la question médicale sera uniquement traitée du point de vue des salariés interviewés.

Nos entretiens ont débuté par les professionnels du MDE. Avec un objet aussi complexe, cette étape était totalement indispensable pour appréhender les différents dispositifs et la place des multiples acteurs auprès des salariés ainsi que leurs actions et le sens donné à celles-ci.

Dix professionnels ont été interviewés dont 4 médecins du travail, des responsables et assistantes sociales des CARSAT, référent emploi de MDPH, Pôle emploi ou SAMETH et la responsable du service Accident du travail au sein d'une CPAM. Le choix de ce public a également permis de repérer les intermédiaires possibles et de tenter d'obtenir leur coopération. Les médecins du travail, les services sociaux des CARSAT, les services d'insertion professionnelle nous ont ainsi fourni l'essentiel des coordonnées des salariés interviewés, d'autres provenant de réseaux plus informels.

La question de l'accès aux enquêtés et de leur sélection a effectivement été centrale et complexe. Comment réussir à rencontrer les salariés ayant eu une atteinte à la santé, par quels intermédiaires, à quel moment du « parcours » MDE, quels salariés approcher, comment établir le contact, sur quels critères opérants se fonder dans la diversité des situations observées?

L'entrée repérée en premier lieu était celle des salariés en arrêt de travail de plus de 3 mois, moment à partir duquel l'institution (CARSAT) émet un premier signal d'alerte en direction des salariés et envisage des actions en vue d'anticiper sur un risque potentiel de désinsertion professionnelle. Mais à ce moment-là, une grande diversité de situations existe encore : après cette interruption, certains salariés vont effectivement reprendre simplement leur travail, sans aucune conséquence avérée sur leur vie professionnelle. Pour d'autres, ceux qui nous intéressent, en revanche, l'atteinte à la santé vient bouleverser plus profondément le cours de leur parcours professionnel, en empêchant le salarié d'exercer pleinement son métier. Dans ce cas, c'est l'aptitude du salarié à exercer son emploi qui est discutée, peut-être restreinte, voire levée. Nous nous sommes ainsi concentrés sur un public de salariés déclarés inaptes, l'ayant été, en passe de l'être ou encore connaissant des restrictions d'aptitude, en choisissant de rencontrer des salariés à différents moments de leur parcours dans cette période de rupture ou de réaménagement de l'activité professionnelle.

## 1.2 Le dispositif d'inaptitude

Dispositif aux confins du juridique et du médical, l'inaptitude, prononcée par les médecins des services de santé au travail constate en premier lieu une incompatibilité médicale entre l'état de santé du salarié et le travail qu'il est censé exercer. Cette incompatibilité peut être totale ou partielle, et dans ce cas elle induit des restrictions d'aptitude, elle peut être permanente ou temporaire, et dans ce cas réversible.

L'inaptitude au travail est une notion complexe, originale, relativement méconnue alors qu'elle occupe pourtant une place de plus en plus importante en France dans les processus de départ anticipés au travail (Omnès, Bruno 2004<sup>6</sup>, Berger 2011<sup>7</sup>). Produit de l'histoire et de la construction des relations professionnelles en France, son utilisation et ses transformations constituent également un marqueur de l'évolution des conditions de travail, de la gestion des fins de carrières et du rapport au travail des salariés.

Sa naissance s'inscrit dans les débuts de la législation sur le travail au XIX<sup>ème</sup> siècle et notamment des politiques patronales. A la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle alors que se précise la

<sup>6</sup> C. Omnès. A-S Bruno (2004). Les mains inutiles. Inaptitude en France et en Europe, Paris. Belin.

<sup>7</sup> E. Berger. (2011). « Statistiques : les chiffres inquiétants de l'inaptitude », Santé & Travail n° 074 - avril 2011

législation sur les accidents du travail, la nécessité d'un certificat d'aptitude physique émerge notamment pour les catégories les plus fragiles et les plus discutées comme les femmes et les enfants (Fortunet, 2004<sup>8</sup>).

Ce même type de certificat établi par un médecin se retrouve au tout début du XX<sup>ème</sup> siècle dans plusieurs textes visant à réglementer l'emploi de la main d'œuvre des secteurs spécifiques des industries dangereuses (plomb...) (Millot 2004<sup>9</sup>)

La notion d'inaptitude évolue ainsi en même temps que la médecine du travail qui s'installe progressivement et que la place prise par le travail dans une société salariale en plein développement. Outil médical de sélection et d'orientation de la main d'œuvre au service du patronat, dispositif juridique visant à protéger les employeurs de possibles recours, elle contient également bien des tensions, des contradictions et des fluctuations sociales et politiques. Sur le plan médical par exemple, elle impose de déclarer aptes des salariés qui vont ensuite être soumis à des risques, contredisant ainsi la mission de prévention d'altération de la santé de la médecine du travail (Millot 2004<sup>10</sup>).

Sur le plan social ensuite, alors même que le travail salarié devient l'activité première et structurante de la société, elle sert précisément à définir ceux qui sont hors d'état de travailler et qui vont avoir le droit de se soustraire au devoir du travail (Fortunet, 2004<sup>11</sup>).

Il y a ainsi, écrit Marc Lorient (2004<sup>12</sup>), une asymétrie entre l'aptitude, qui mesure finalement des capacités individuelles à exercer ou non un emploi et qui s'inscrit toujours, dans l'ancienne utopie de la sélection selon laquelle il serait possible d'éviter la plupart des problèmes de santé au travail en plaçant les bonnes personnes à chaque poste, et l'inaptitude. Les inaptitudes sont ainsi majoritairement concentrées sur le temps crucial de la visite d'embauche puis... en fin de carrière (Martini 2004<sup>13</sup>).

Or le salarié devenu inapte pose d'autres questions, l'inaptitude est-elle due au travail qui a pu contribuer à dégrader son état de santé ou à des raisons indépendantes du travail ? Les exigences du poste ont-elles été accrues ? (Lorient 2004<sup>14</sup>)

En effet, contrairement au handicap, à la déficience ou à l'invalidité, autant de notions avec lesquelles elle est souvent confondue et qui sont toutes liées à la personne,

---

<sup>8</sup> F. Fortunet (2004). « Aux origines d'une définition juridique de l'inaptitude professionnelle », in C. Omnès. A-S Bruno (2004). Les mains inutiles. Inaptitude en France et en Europe, Paris. Belin.

<sup>9</sup> M. Millot (2004). « L'émergence de la notion d'inaptitude dans la réglementation du travail après 1892 » in C. Omnès. A-S Bruno (2004). Les mains inutiles. Inaptitude en France et en Europe, Paris. Belin.

<sup>10</sup> Op cit

<sup>11</sup> Op cit

<sup>12</sup> M. Lorient (2004). « Les ambiguïtés de l'inaptitude pour motif psychologique ? Le cas des infirmières hospitalières et des conducteurs de bus » in C. Omnès. A-S Bruno op cit

<sup>13</sup> M. Martini. (2004). « Prévention, inaptitude, reclassement, dans le bâtiment : le rôle des organismes paritaires durant les trente glorieuses » in C. Omnès. A-S Bruno op cit

<sup>14</sup> Op cit

l'inaptitude, elle, est relative et définie à travers le lien entre un individu et son activité de travail (Romien 2004<sup>15</sup>).

Dans les faits, la déclaration d'inaptitude entame le droit au travail du salarié et le prive de toute protection sociale, sauf en effet en cas d'invalidité, les avis d'inaptitude n'ouvrent aucun droit (Romien, 2004<sup>16</sup>).

Le paradoxe est bien là, le statut d'inapte qui vise « à protéger le salarié, sa santé et son droit à l'emploi » est ainsi également vu comme le moyen de se débarrasser à bon compte des salariés qui posent problème sans avoir à modifier l'organisation ou les conditions de travail » (Loriol 2004<sup>17</sup>)

Mais l'inaptitude s'inscrit également dans des contextes politiques, sociaux et économiques mouvants et entre dans l'histoire des modalités de gestion de la main d'œuvre. Avec la mise en place du système de protection sociale dans les trente glorieuses et notamment l'institutionnalisation de la retraite et la mise en place de l'assurance chômage, l'inaptitude bénéficie d'une sorte de consensus plus ou moins tacite qui convient à tous les acteurs de l'entreprise (Volkoff, Bardot 2004<sup>18</sup>, Gaullier 1988<sup>19</sup>).

L'inaptitude prive alors d'un droit, le travail, pour en ouvrir un autre, la retraite anticipée ou le chômage (Omnès, 2004<sup>20</sup>). Les salariés usés peuvent ainsi bénéficier d'une sortie anticipée du travail et profiter d'un repos bien mérité, revendiqué par les organisations syndicales, tout en laissant la place aux jeunes. Le patronat de son côté écarte ainsi en douceur les travailleurs âgés moins rentables et plus coûteux. Ce consensus s'est largement fissuré ces dernières décennies sous l'influence de divers facteurs et en premier lieu, dans les années 1970-80, des inquiétudes face à l'augmentation du chômage et les craintes sur les modalités de financement de l'inaptitude par des régimes de retraite ou d'assurance chômage désormais en difficultés. La dérive des usages de l'inaptitude est alors pointée du doigt et la transforme en voie d'exclusion pour les travailleurs âgés. L'indemnisation du risque de non-travail pour les salariés vieillissants conduisant à l'absence d'instruments d'intégration ou de réintégration vers l'emploi et conduisant à la « marginalisation/relégation » des salariés les plus âgés (Guillemard 2003<sup>21</sup>).

<sup>15</sup> P. Romien. (2004). « *Handicap et inaptitude. La politique de réinsertion professionnelle en France de 1957 à nos jours* » in C. Omnès. A-S Bruno op cit

<sup>16</sup> Op cit

<sup>17</sup> Op cit

<sup>18</sup> S. Volkoff S., F. Bardot. (2004) ; « *Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ?* » *Gérontologie et société*, 2004/4 (vol. 27 / n° 111)

<sup>19</sup> X. Gaullier (1988). *La deuxième carrière. Âges, emplois, retraites*, Le Seuil, Paris.

<sup>20</sup> C Omnès. « *Les trajectoires sociales et professionnelles des travailleurs déclarés inaptes au travail de 1941 à nos jours* » in C. Omnès. A-S Bruno op cit

<sup>21</sup> A-M Guillemard (2003). *L'âge de l'emploi, les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, A. Colin, Paris

La législation évolue alors et, en 1981, le texte sur l'obligation de reclassement par les entreprises des salariés inaptes, obligation au départ limitée aux victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles puis étendue en 1990 et 92 à l'ensemble des salariés, est voté. (Romien 2004<sup>22</sup>).

Les reclassements demeurent cependant rares dans les faits (Berger 2011<sup>23</sup>) et différents phénomènes parmi lesquels l'allongement de la durée du travail lié aux différentes réformes du régime des retraite viennent compliquer les sorties anticipées. Durant le même temps, le constat a été fait d'une dégradation générale des conditions de travail. Au-delà de ses effets directs sur l'état de santé des salariés, cette évolution a d'autres facteurs et conséquences, notamment celle de reposer le débat sur les fins de carrières et d'élargir considérablement le périmètre de la pénibilité au travail... et le profil des inaptes (Volkoff, Bardot 2004<sup>24</sup>).

### 1.3 Le profil des inaptes

Il existe peu de données nationales concernant le nombre et le profil des inaptes en France et les quelques travaux tentant une synthèse se basent souvent sur des études partielles réalisées localement par les services de santé au travail. De ce fait, elles sont souvent colorées par les caractéristiques du bassin d'emploi et du public de salariés couverts par les services en question.

Globalement cependant certaines tendances semblent aujourd'hui vérifiées à la fois dans les caractéristiques des salariés concernés mais aussi dans le sens des évolutions constatées ces dernières années.

L'enquête menée par l'Association interprofessionnelle des Centres Médicaux et Sociaux de santé au travail de la région Île-de-France (ACMS), qui fonctionne depuis son origine avec un service social intégré, a, malgré son ancienneté, le mérite de porter sur un échantillon significatif. Réalisée de 2002 à 2004, elle a permis d'évaluer la situation des salariés inaptes un an au moins après la mise en œuvre de l'inaptitude et de collecter et décrire les cas d'inaptitude totale permanente au poste<sup>25</sup>.

Elle consiste en une enquête par questionnaires dont la première partie est remplie par le médecin, la seconde par l'assistante de service social qui a repris contact avec le salarié. En 5 ans d'enquête, 269 cas d'inaptitude totale permanente ont été étudiés sur

---

<sup>22</sup> Op cit

<sup>23</sup> Op cit

<sup>24</sup> Op cit

<sup>25</sup> J. Alcouffe, F. Bruno, N. Cazali, A. Gal, C. Kesselring, L. Lam, P-Y Montéléon, A. Munier, E. Özkan-Rabret, J.Sauvagere, C. Vilaine (2005) «Inaptitude totale permanente au poste de travail, devenir des salariés, enquête médico-sociale sur 5 ans ». ACMS – IDF.

une population de 33 226 individus différents (l'effectif annuel moyen suivi étant de 17000 salariés).

Les cas d'inaptitude concernent ici 0.81% des salariés. La très grande majorité des salariés concernés sont en CDI (98. 1%). Les hommes sont plus représentés (54.3%) et l'âge moyen est de 46 ans.

La qualification intervient également puisque 19.2% des inaptés enquêtés ont le bac ou plus mais 80.8% ont un niveau de formation inférieur au bac dont 43% un BEP ou CAP et 19.9% le CEP.

Les employés sont majoritaires à 52.1% devant les ouvriers (34.8%), les cadres (7.5%) et les professions intermédiaires (5.6%).

La plupart des cas concernent cependant des postes à contraintes physiques, occupés depuis plus de 10 ans, 70.6% des cas d'inaptitude sont dus à une maladie et 29.4% à un accident. Dans 28.3% des cas, il s'agit d'un accident du travail et dans 1.1% d'une maladie professionnelle.

A l'origine du problème de santé, dominant les pathologies liées à la rhumatologie (50.6%) et à la psychopathologie (psychiatrie 28.3%) devant la traumatologie et la cardiologie.

Dans près d'un tiers des cas, une situation conflictuelle avec l'employeur est signalée et 13 mois s'écoulent en moyenne entre le constat d'inadéquation santé /travail et le constat d'inaptitude.

Dans 55% des cas, l'inaptitude est précédée d'une restriction d'aptitude, dans 39% des cas d'une proposition de reclassement, d'une prolongation d'arrêt de travail (47%) ou d'un avis d'inaptitude temporaire (28%)

Après 2 ans, 2/3 des salariés inaptés ont pu être recontactés (les plus jeunes étant les plus difficiles à retrouver).

25% sont lors en activité salariée, dont 8% dans la même entreprise (ceci concerne plus les moins de 50 ans), 11 % sont à la retraite et 42.5% sont demandeurs d'emploi (ceci concernant plus les plus de 50 ans).

Si les résultats de l'enquête sont pour ses auteurs parfaitement conformes à ceux des autres études consultées, l'ACMS insiste cependant sur l'originalité de son fonctionnement et notamment sur l'importance de l'accompagnement social. Ce dernier peut ainsi permettre que le constat d'inaptitude ne soit plus vécu comme un couperet mais plutôt comme une étape dans une évolution professionnelle modifiée par l'état de santé.

Nous avons pris le temps de reproduire ici longuement les résultats de cette enquête pour plusieurs raisons. D'abord, malgré son ancienneté, les résultats de cette enquête

notamment sur le profil des inaptes en France restent corroborées par toutes les autres ayant eu lieu depuis et dont nous avons pu prendre connaissance. Ensuite, elle nous permet de vérifier que tout en utilisant une méthodologie volontairement très différente, notre enquête qualitative réalisée auprès d'un nombre très faible de personnes (20 interviewés) repose sur des profils très cohérents, et pointe également certaines tendances relatives à l'évolution du public inapte et de ses pathologies. Un public qui deviendrait plus jeune, plus qualifié et plus féminin avec une part de pathologies psychiques plus importantes.

## 2-L'enquête auprès des salariés engagés dans une démarche d'inaptitude.

15

Nous avons donc rencontré (le plus souvent à leur domicile) et interviewé 20 salariés inaptes ou engagés dans un processus allant aboutir à une inaptitude partielle ou totale à leur poste de travail. Les entretiens ont eu lieu dans les départements du Cher et de l'Indre<sup>26</sup> et tous ont été enregistrés et transcrits intégralement avant analyse. Nous avons fait le choix, à travers l'utilisation de tableaux d'extraits d'entretiens, de laisser dans la suite de ce rapport une large place aux propos fidèlement rapportés des salariés enquêtés.

### 2.1 L'enquête et le profil sociologique du public enquêté

Dans les personnes interviewées, nous trouvons 10 hommes et 10 femmes, la majorité ont entre 45 et 55 ans même si l'on trouve 5 personnes qui ont moins de 45 ans et une âgée de 58 ans. La majorité d'entre eux sont également assez peu qualifiés puisque 16 d'entre eux n'ont pas le niveau baccalauréat, 10 possèdent un CAP ou un BEP, 6 n'ont aucune qualification et 3 seulement ont le baccalauréat ou plus Enfin, si nos interviewés sont plutôt des travailleurs manuels, ils se partagent de façon quasiment équitable entre le secteur des services et celui de l'industrie-BTP. Enfin, peu sont salariés dans de toutes petites entreprises mais plutôt de façon à peu près équivalente dans des PME, des PME familiales, des grosses PME et des filiales de grands groupes.

Les tableaux ci-dessous donnent le détail de ces éléments.

#### ○ **Tableau n°1, répartition par âge**

Hommes	Femmes	Total
10	10	20

<sup>26</sup> Les entretiens de l'Indre ont été réalisés par Yolande Riou, sociologue et enseignante vacataire à l'Université D'Orléans.

○ **Tableau n°2, répartition par classes d'âge**

<b>Age</b>	<b>Nombre</b>
39	2
40	1
42	2
45	2
<b>(39 - 45)</b>	<b>7</b>
46	1
47	2
49	1
50	2
<b>(46 - 50)</b>	<b>6</b>
51	2
52	1
53	2
54	1
58	1
<b>(51 - 58)</b>	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>

○ **Tableau n°3, répartition par tranches d'âges**

<b>Classes d'âge</b>	<b>Nombre</b>
<b>(39 - 45)</b>	<b>7</b>
<b>(46 - 50)</b>	<b>6</b>
<b>(51 - 58)</b>	<b>7</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>

○ **Tableau n°4, répartition par niveaux de qualification**

<b>Qualifications</b>	<b>Nombre</b>
<b>Sans</b>	<b>6</b>

<b>CAP/BEP</b>	<b>10</b>
<b>BAC</b>	<b>1</b>
<b>BAC+2</b>	<b>3</b>
<b>Total</b>	<b>20</b>

○ **Tableau n°5, répartition par types d'entreprise**

<b>Type d'entreprise</b>	<b>Nombre</b>
<b>TPE</b>	<b>2</b>
<b>PME familiale</b>	<b>5</b>
<b>Grosse PME</b>	<b>6</b>
<b>Groupe</b>	<b>7</b>

○ **Tableau n°6, répartition par secteurs d'activité**

<b>Secteurs d'activité</b>	<b>Nombre</b>
<b>Industrie, BTP, agricole</b>	<b>9</b>
<b>Services</b>	<b>11</b>

## **2.2 Situations et statuts des salariés rencontrés.**

Les salariés rencontrés lors de l'enquête ont tous en commun d'être ou d'avoir été à un moment de leur vie empêchés de travailler à cause de problèmes de santé et engagés dans un processus d'inaptitude. Ils peuvent cependant se trouver dans des situations différentes, à différents moments de ce processus et dans des positions et statuts bien différents également vis-à-vis de leur travail salarié.

Comme le montrent les tableaux suivants, au moment de l'enquête 9 de nos interviewés étaient ainsi déjà licenciés pour inaptitude ou très engagés dans la procédure, 10 étaient aptes avec restrictions, 1 personne était inapte à tout poste (invalides première catégorie).

Dans les interviewés déjà licenciés pour inaptitude, au moment de l'entretien, 7 étaient au chômage et 2 en emploi (dont une personne avec des restrictions d'aptitude, l'autre sans restriction). Enfin, chez les aptes avec restrictions, 1 personne sur les 10 se trouvait sans emploi. Notons que les restrictions d'aptitude n'entraînent pas de possibilité de licenciement contrairement à l'inaptitude sans reclassement.

○ **Tableau n° 7, situation professionnelle au moment de l'entretien**

Situation	Nombre	Dont en emploi	Dont au chômage
<b>Licenciés pour inaptitude prononcée ou à venir</b>	9	2	7
<b>Apte avec restrictions</b>	10		1
<b>Inapte à tout poste (invalides)</b>	1		

Ces données soulignent notamment le lien, déjà mis en lumière par les différentes études statistiques précédemment citées, entre l'inaptitude et le chômage. Nous verrons dans les situations décrites par nos interviewés comment explorer plus en avant ce lien. L'objectif de cette recherche est, en effet, de montrer que l'issue d'une période non travaillée pour raison de santé dépend de différents éléments qui ont à voir avec la pathologie bien-sûr mais également avec le rapport au travail, la situation professionnelle et les relations à l'entreprise d'un salarié aux caractéristiques individuelles et sociales particulières.

### **2.3 Eléments d'appréciation globale sur la situation générale des interviewés au moment de l'enquête.**

Avant d'entrer dans les détails des situations de nos interviewés et pour en dresser un tableau plus général, nous avons souhaité estimer globalement les situations des

personnes au moment de notre rencontre avec elle, leur donner une « tonalité générale ».

Ainsi, à partir d'indicateurs génériques comprenant l'état de santé, la situation d'emploi, la situation financière, la relation à l'entreprise et à l'employeur les projets et projections et la tonalité globale (plus ou moins optimiste ou dramatique) de l'entretien, nous avons rassemblé les situations décrites sous trois grandes catégories, soit globalement « positive », « difficile » ou « préoccupante ». A ces trois catégories s'ajoutent le fait que la situation soit stabilisée ou au contraire que le salarié soit en attente, souvent soit de la décision de licenciement pour inaptitude, soit de la reprise d'un travail ou de l'évolution encore incertaine de sa pathologie.

Nos interviewés se répartissent de façon quasi équitable entre les 3 catégories et sans que les variables primaires (âge, sexe, qualification) envisagées ne semblent à elle seules pouvoir l'expliquer.

Nous retrouvons ainsi dans les cas appréciés globalement positivement (6 personnes) 4 hommes et 2 femmes dans une fourchette d'âge de 42 à 54 ans.

Leur situation est souvent celle de reclassés dont les postes de travail ont été aménagés par leur entreprise, c'est le cas des 5 interviewés dont la situation est stabilisée malgré parfois de très lourdes pathologies (méningiomes, hémiplégie, greffe du rein...). La sixième, en attente de son licenciement pour inaptitude est engagée très positivement dans son projet de reconversion et quitte sans regret un poste de travail très dur en production industrielle.

○ **Tableau n° 8, appréciation globale de la situation de l'interviewé au moment de l'entretien**

Appréciation résumant la situation globale de l'enquêté	Entretiens N°	Total
Situation globalement positive (stabilisée et en attente)	7 - 10 - 12 - 17 - 20 6	6
Situation globalement difficile (stabilisée et attente)	8 - 9 - 11 - 18 - 19 2 - 4 - 14	8
Situation globalement préoccupante (stabilisée et attente)	1 - 3 - 13 - 16 5 - 15	6
<b>Total</b>		<b>20</b>

A l'autre extrémité, 6 personnes également sont évaluées comme étant dans une situation « préoccupante ». Plus de femmes figurent dans cette catégorie (4 pour 2 hommes) qui se montre également un peu plus âgée (de 45 à 58 ans). Ici, nous retrouvons des interviewés licenciés pour inaptitude et engagés dans une recherche d'emploi restée pour l'heure vaine, ou engagés dans la procédure devant les conduire au licenciement, sans avoir de projet pour la suite, leur état de santé (physique et/ou mental) monopolisant leur attention.

Enfin entre ces deux catégories, on trouve les interviewés placés dans une situation difficile mais moins préoccupante. 4 hommes et 4 femmes qui ont de 39 à 52 ans et qui sont soit engagés dans une reconversion difficile, soit dans une reprise d'activité compliquée par les séquelles de la maladie et/ou l'attitude de leur entreprise, parfois conflictuelle autour de ces restrictions d'aptitude.

- **Tableau n° 9, appréciation globale de la situation de l'interviewé au moment de l'entretien selon qu'elle soit au non stabilisée.**

Appréciation résumant la situation globale de l'enquêté	Entretiens N°	Total
Situation stabilisée positive	7 - 10 - 12 - 17 - 20	5
Situation stabilisée difficile	8 - 9 - 11 - 18 - 19	5
Situation stabilisée préoccupante	1 - 3 - 13 - 16	4
<b>Total situations stabilisées</b>		14
Situation d'attente positive	6	1
Situation d'attente difficile	2 - 4 - 14	3
Situation d'attente préoccupante	5 - 15	2
<b>Total situation d'attente</b>		6

## 2.4 Hypothèses de recherche

Cette première analyse, bien rapide et succincte, montre selon nous que dans chaque cas, si des variables souvent vues comme centrales (le type de pathologie, l'âge et le niveau de qualification) jouent effectivement un rôle, elles sont largement corrélées entre elles et à d'autres éléments et constituent avec eux une sorte de conjonction de facteurs qui vont interférer pour permettre ou pas le maintien dans l'emploi ou la reconversion professionnelle réussie dans ou en dehors de l'entreprise.

Ces éléments déterminants sont souvent eux-mêmes complexes ; l'état de santé ne se réduit pas seulement à une pathologie identifiée mais également à son contexte social, à la façon dont elle est survenue et est perçue... Il intervient également dans un rapport au travail bien particulier, rapport général entretenu avec le fait de travailler mais également rapport avec sa propre activité professionnelle au moment où le problème de santé survient, et le lien possible entre ce problème et le travail fait et enfin le lien avec l'entreprise et la façon dont le problème de santé vient modifier ou non ce lien. Il s'agit ainsi d'interroger également la façon dont les individus qui retournent au travail après l'interruption de la maladie vivent ce retour.

Enfin à ces trois éléments s'ajoutent un facteur important, le temps ou plutôt les temps... Le temps de la maladie, en premier lieu. Certains de nos interviewés, atteints de pathologies parfois très graves, sont néanmoins dans un état stabilisé, qui n'évoluera plus, et peuvent donc envisager leur présent. D'autres, en revanche, ont encore des séquelles fragilisantes et sont instables. C'est notamment le cas avec les pathologies psychiques mais également avec les cas d'usure professionnelle et /ou quand la douleur empêche toute projection.

Et puis, il y a le temps de la procédure : certains de nos interviewés sont en pleine incertitude concernant leur sort, soit qu'ils attendent leur licenciement ou un reclassement alors que pour d'autres, l'inaptitude est déjà un vieux souvenir...

Enfin, le temps lié à l'âge intervient également : à 39, 42, 50, 54 ou 58 ans, les projections ne se font pas de la même façon.

Dans un premier temps, nous allons nous intéresser au problème médical rencontré pour ensuite regarder dans quelle relation au travail il intervient et ce qu'il peut venir modifier. Enfin, nous regarderons les changements opérés dans la relation salariale et ce qu'il advient des salariés inaptes ou restreints dans leur aptitude professionnelle.

## 3-La rupture médicale : le travail empêché

Que ce soit par un processus progressif ou une rupture brutale, tous nos interviewés ont à un moment ou un autre de leur vie professionnelle été empêchés de travailler à cause d'un problème de santé. L'arrêt maladie vient officialiser cet empêchement, la maladie, *«ce qui interdit la participation active et aisée génératrice de confiance et d'assurance un genre de vie qui était antérieurement le sien et qui reste permis à d'autres»* a fait son entrée et modifié le cours de la vie, *«son allure»* (Canguilhem, 2009<sup>27</sup>). Commence l'itinéraire médical du salarié qui doit composer avec un nouvel univers et qui va en percevoir plus moins rapidement et brutalement les interactions avec l'univers du travail.

### 3.1 Les pathologies à la source de l'arrêt du travail.

Au point de départ de chaque entretien, il y a évidemment le problème de santé qui vient contrarier ou empêcher l'exercice normal du travail salarié. Les récits recueillis relatent donc également des histoires de vie dont le cours a été à un moment donné modifié, plus ou moins brutalement et profondément, par la survenue d'une ou plusieurs pathologies. Nous avons dû faire face à plusieurs difficultés dans la rédaction de cette partie qui fait intervenir un champ médical qui nous est largement étranger, qui est par ailleurs la plupart du temps associé au registre dramatique, (quelle que soit la pathologie, sa gravité, ses causes et ses effets) et qui déborde toujours largement le cadre professionnel pour bouleverser la vie toute entière des interviewés.

Plusieurs cas de figures existent cependant notamment en ce qui concerne la façon dont survient le problème de santé, brutalement ou au contraire de façon plus insidieuse mais également le type de pathologie, sa gravité (même si sur ce point il existe une part irréductible de subjectivité), sa reconnaissance médicale et sociale et le lien fait ou non avec le travail. Enfin, il nous intéressait bien-sûr de comprendre comme le salarié envisageait son avenir et la place prise par le travail.

---

<sup>27</sup> G. Canguilhem. (2006) *Connaissance de la vie*, Vrin, Paris.

- Tableau n° 10, Répartition par type de pathologies énoncé par l'interviewé comme étant à la source de l'arrêt.

Pathologies	Nombre
Rhumatologie	7
Handicap physique (accident)	4
Problèmes psychologiques	3
Autre (maladie chronique)	5

### 3.1.1 Accidents de trajet et accidents de travail

Quand intervient l'accident comme ce fut le cas pour 4 de nos interviewés, la situation change brutalement, du jour au lendemain. L'accident introduit une rupture claire; il y a un avant et un après.

Pour deux de nos interviewés, il s'agit d'accidents de la route à moto (dont un accident de trajet professionnel) d'une extrême gravité ayant entraîné une longue hospitalisation, un arrêt de travail de plusieurs mois voire plusieurs années et de graves séquelles (hémiplégie dans un cas, graves problèmes de hanche et de mobilité dans l'autre).

L'accident touche ici brutalement deux hommes jeunes et plonge deux familles dans le drame. La question de l'emploi est alors au départ secondaire puisque c'est la survie et ses conditions qui concentrent toute l'attention.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
17 H 50	«Une voiture qui m'a coupé la route en pleine ligne droite donc tout cassé de partout, j'ai eu 27 opérations, un mois et demi en réanimation, 4 ans d'arrêt» ... .. « C'est une date de référence parce que tu parles toujours avant et après l'accident. Nous, on parle toujours comme ça maintenant parce que la vie, c'est devenu autre chose».
19 H 46	« Il y a eu 11 opérations puis la rééducation donc je ne pensais pas trop à la reprise de boulot parce que j'étais dans la rééducation et tout et ce que je pensais c'était

*retrouver ma mobilité d'avant alors que je savais pertinemment, enfin, tout le monde savait pertinemment que je ne la retrouverais pas mais moi j'essayais quand-même... ... Je bricolais beaucoup à la maison, je ne peux plus. Je faisais beaucoup de sport, je faisais du squash, du vélo, de la marche à pieds en famille, un peu de natation et puis, du jour au lendemain, tout ça s'est cassé la figure. C'est dur encore aujourd'hui. J'en parle librement mais c'est dur ».*

Pour deux autres de nos interviewés, l'accident intervient au travail, pour l'un c'est un coup de marteau qui vient écraser la main, pour l'autre la machine qui vient broyer une phalange.

Des accidents du travail qui concernent aujourd'hui effectivement des milliers de salariés et avant tout des hommes, ouvriers, souvent jeunes dans des secteurs et des types d'entreprise particuliers<sup>28</sup>.

Ici, l'accident vient ainsi empêcher le salarié de continuer ou de reprendre son ancienne vie professionnelle dans les mêmes conditions qu'avant.

<i>N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé</i>	<i>Extrait</i>
1 H 45	« <i>Et puis un jour, je me mets un coup de marteau sur la main, accident de travail, il était 8 heures du matin... ...La main a gonflé, je ne pouvais plus rien faire, le tendon d'écrasé ».</i>
8 H 52	« <i>Bon, j'ai gueulé, j'ai gueulé. Mais je ne peux pas dire que j'ai ressenti une douleur à tomber dans les pommes, j'ai eu mal, mais il y a plein de choses qui passent... Et c'est en quatre secondes, j'ai regardé le pupitre et paf, le bouton rouge. Ça a ouvert, je me suis sorti et j'ai gueulé : « Putain, j'ai mal ! », et j'ai sorti la main du gant et quand je l'ai vue, j'ai compris tout de suite ».</i>

Enfin, pour d'autres de nos interviewés, une procédure d'accident de travail a pu être enclenchée suite à une chute ou une douleur intense ressenties sur le lieu de travail mais elles-mêmes générées par des maladies rhumatismales déjà diagnostiquées et parfois reconnues comme maladie professionnelle.

<sup>28</sup> 624 525 Accidents du travail ayant occasionné 545 décès selon les Statistiques de sinistralité 2015 publiés par la CNAMTS/DRP

### 3.1.2 La maladie soudaine ou progressive

25

L'irruption de la maladie peut ainsi également être brutale et apparaître au travail comme lors de la survenue d'un problème cardiaque ou intestinal grave, des chutes ou des douleurs intenses.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
7 H 47	« C'est arrivé au travail, un jour... je ne pensais pas du tout à ça... je suis rentré et arrivé là, ça m'a plié en deux. Et j'ai appelé ma femme, elle m'a pris et elle m'a emmenée à l'hôpital. Quand on a eu le résultat de la prise de sang, il y avait une destruction des cellules cardiaques et en plus, il avait un caillot de sang qui était au niveau du cœur, qui se promenait »
4 H 50	« Là, quand je suis tombé, d'emblée, je me suis dit : « Tu quittes ton boulot, je ne sais pas quand tu vas pouvoir revenir ni comment tu vas pouvoir revenir », parce que j'ai senti qu'il n'y avait plus rien qui répondait. Je ne l'avais jamais senti à ce niveau-là, à un point comme ça. »
10 H 42	« Et plus ça allait, plus je souffrais. Je suis arrivé sur un chantier, puis l'hôpital, la crise est arrivée... ce sont des douleurs. Ça prend au niveau du ventre, ça m'a plié en deux. Je me suis retrouvé aux urgences. Ils m'ont gardé une semaine, le temps ensuite de prévoir l'opération. Et suite à ça, ça ne s'est pas passé comme prévu. Normalement, c'est une opération bénigne mais là ça s'est mal passé et voilà ».
3 F 47	« Un vendredi matin, en sortant du travail, ma jambe s'est engourdie d'un coup et au moment de descendre un trottoir, ma cheville, celle que je ne sentais pas, s'est tortillée vers l'intérieur, et quand j'ai voulu me rattraper de l'autre côté, j'ai été déséquilibrée, je me suis tortillée l'autre de l'intérieur aussi, donc j'ai gagné deux entorses, une à chaque jambe. Du coup, ils ont gagné que j'avais le droit à un accident du travail, puisque c'était à la sortie de mon travail.»
6 F 42	« Et là, ça m'a recraqué encore. J'étais en train de faire un coup de cuillère sur des meringues. C'est pareil, toute la journée, vous faites des coups de cuillère. Comme mon tendon n'en pouvait plus, en faisant cela, pareil, une douleur qui m'est revenue, mais j'essayais de tenir, j'ai embauché à cinq heures, mais à six heures, j'étais repartie »...

Les pathologies rhumatologiques (les plus nombreuses dans notre échantillon comme dans les autres enquêtes) sont souvent les plus mystérieuses. La plupart du temps, le diagnostic est long, la maladie évolutive avance à petit pas, se complique avec l'âge et est souvent due et aggravée par les gestes quotidiens du travail. Les salariés alternent alors périodes travaillées et arrêts maladie, rendez-vous et examens médicaux divers, traitements et opérations. Beaucoup ont constitué un véritable dossier médical, gardent en mémoire les dates cruciales et entassent les documents. Les parcours médicaux sont compliqués pour nos interviewés par la situation sanitaire des deux départements confrontés à une problématique de désert médical.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
2 F 39	<p>« Et mon problème de santé, ma tendinite épicondylite est apparue en 2012, fin 2012. On a commencé par des soins, séances de kiné, ondes de choc. Au bout de 30 séances, j'avais encore mal, donc on a refait une série de 30. On m'a fait faire de la mésothérapie, j'ai eu des infiltrations, mais rien n'y faisait. Et donc été 2013, je tenais plus. Donc je suis retournée voir mon médecin en lui demandant s'il y avait une solution. Et il m'a parlé de l'opération. Donc je suis allée voir M. X et il m'a opérée le 28 janvier 2014. Donc j'ai été opérée. Et l'opération n'a pas fonctionné à 100 %. On va dire à 90 %. Ça ne m'empêche plus de marcher, ça ne m'empêche plus de dormir, mais j'ai toujours une douleur... ... Entre temps, j'ai oublié de vous dire, avant l'opération donc en décembre 2013, j'ai été en arrêt de travail pour une épicondylite du coude gauche, puisque je soulevais tout du bras gauche. Donc juste avant l'opération, le coude gauche s'y est mis aussi. ».</p>
3 F 47	<p>« A partir de ce moment-là, j'ai été arrêtée, j'ai passé tout un tas d'examens. Déjà, j'ai attendu que mes chevilles guérissent, et j'ai repassé un tas d'examens, mais le temps de passer les scanners, tout ça, d'avoir les rendez-vous, c'est trois mois à chaque coup, dans la région, minimum. Scanners, IRM, il a même fallu que j'aille passer un IRM à Blois, parce que dans la région, c'était trop encombré. Donc j'ai été pendant pas loin d'un an à passer des examens, on va dire sept, huit mois faciles, à passer des examens ».</p> <p>Donc j'ai été pendant pas loin d'un an à passer des examens, on va dire sept, huit mois faciles, à passer des examens. Suite à cela, on a vu que j'avais le foramen, c'est une partie du sciatique, qui était compressé constamment, dû à ma scoliose. Mais j'avais aussi une hernie discale. Suite à cela, on m'a envoyée voir un rhumatologue à Romorantin, mais lui m'a dit qu'il ne pouvait rien faire pour moi, que c'était trop complexe. Après, on m'a envoyée sur Orléans, on m'a donné trois adresses à Orléans. Il y en avait un, il ne prenait plus de nouveaux clients... J'étais à la clinique de l'Archette, à Orléans, voir le professeur J., qui fait pas mal de grosses opérations. Mais dans mon cas, il ne voulait pas me toucher, il m'a dit qu'il fallait que j'aille à Paris, à Lariboisière, mais il n'avait pas de nom de médecin à me donner, donc il a fallu que je me débrouille par moi-même pour trouver, et quand j'ai appelé à Lariboisière, que j'ai expliqué mon cas, ils m'ont dit : « Ecoutez, ce n'est pas nous qui soignons les problèmes de dos, il faut que vous appeliez à l'hôpital Beaujon, vous demandez le professeur G. »</p>
11 F 49	<p>Et ça a duré cinq mois quand même avant qu'ils découvrent ce que j'ai. Et radios, et prises de sang toutes les semaines, scanner, IRM. J'avais déjà été voir un rhumatologue, comme quoi j'avais mal mais ils avaient pas réussi à trouver ce que j'avais exactement et avec les prises de sang, on n'avait pas reçu les résultats encore.</p>
7 H 47	<p>Au niveau ma maladie, j'ai une spondylarthrite ankylosante, qui était présente, qui m'enquiquinait déjà depuis une quinzaine d'années mais sans réel diagnostic. Donc j'ai été ballotté de droite et de gauche de rhumatologue en rhumatologue, avec des traitements, des périodes avec amélioration, sans amélioration. Et en avril 2012, j'étais au travail, on était en train de préparer des commandes avec mes collègues et je suis tombé par terre. Là, je n'ai pas pu reprendre le boulot, je suis resté coincé un bon moment, j'avais un rhumatologue, ça a trainé six, huit mois, je n'en voyais pas le bout.</p>

Le diagnostic, lorsqu'il est enfin posé, ne garantit pas la guérison mais il permet de mettre un nom sur les douleurs ressenties.

«Tendinite épicondylite, périhépatite, spondylarthrite ankylosante (ou spondylite ankylosante) maladie de Charcot MarieTooth, gonalgie, kyste poplité arthrite, l'arthrose, fibromyalgie, colopathie, maladie d'Hashimoto colopathie fonctionnelle, hernie discale...».

Toutes ces terminologies complexes pour le profane (mais parfaitement maîtrisées par le salarié-patient) viennent souvent enfin nommer, reconnaître la maladie et annoncer parfois un possible recours contre elle, même si chez nos interviewés, la maladie est surtout synonyme de douleur et de fatigue handicapantes au quotidien.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
2 F 39	« La douleur, c'est quand je serre les doigts, j'avais mal à ce moment-là et après ça passait. Mais l'été 2013, ça m'empêchait de dormir, quand je ne bougeais plus le bras et que je me remettais à bouger, ça me réveillait la nuit. Je fais beaucoup de marche, mais marcher, ça m'empêchait aussi, parce que le bras tombe comme ça et quand je replis, c'était atroce ».
13 F 58	« Quand je me suis levée ce matin, complètement bloquée, de la tête. Je peux avoir mal aux chevilles, je peux avoir mal aux fesses, quand je suis assise, tous les appuis me font mal. Des maux de têtes, j'ai mal aux dents... ».
3 F 47	« Et après, ça m'a repris en 2012, lors de mon travail, quand je marchais, j'avais très, très mal là, au niveau de la hanche, j'avais la hanche qui s'engourdissait. J'ai repassé des radios. J'en pouvais plus, je ne pouvais plus marcher, ma jambe s'engourdissait, au point où je serai tombée, tellement j'avais mal. Ce qui se passe, c'est qu'elle m'a arrêté un mois. Au bout d'un mois, j'avais toujours mal, donc je lui disais, parce que je sentais que j'avais toujours mal. Je dis, je vais reprendre le boulot, le fait de marcher, ça va s'enflammer encore plus. »
11 F 49	Donc on la soulevait comme ça et qu'on était pour la mettre sur le lit, on a juste eu le temps de la mettre sur le bord du lit, la pauvre dame, je me suis retrouvée pliée en deux, mais à genoux. Et ma collègue qui était là : relève-toi, relève-toi ! Je peux pas, je peux pas ! Ah mais j'avais mal, mais mal, mais j'en pleurais.
12 H 54	« J'étais fatiguée, fatiguée. De toute façon, il y a des années que je dis que je suis fatiguée en permanence, ce n'est pas normal. On me disait : tu dors mal. Mais même les nuits où je dormais bien, je me levais, j'étais fatiguée, j'avais l'impression de ne pas avoir dormi. »
15 H 53	« Donc, j'ai été presque six ans à la morphine qui ne me fait rien, avec plein d'autres médicaments qui ne me font rien non plus. Là, le rhumatologue depuis mai, il m'a mis à l'opium et ça ne me fait pas mieux. »
15 H 53	« Ce que je souhaite, c'est ne plus avoir mal. C'est un truc de fou, je ne me vois pas aller jusqu'à la tombe comme ça. Y'a des moments je peux plus, comme je vous ai dit, il y a des moments où j'ai mal, j'ai mal, j'ai mal ».
19 H 46	Je suis obligé d'alterner position debout et assise. Là, je ne sais pas si vous le voyez mais j'ai ma jambe droite qui est tendue en permanence. J'ai le nerf sciatique, alors il me prend de la sacro-iliaque jusqu'au bout des orteils, c'est des décharges électriques en permanence et il n'y a rien à y faire. J'ai vu un neurologue qui m'a dit que c'était touché et que ce serait à vie. Il n'y a aucun médicament, j'ai tout essayé. Donc, régulièrement, je pose des patches, des électrodes ».

Pour la plupart de nos interviewés, les gestes du travail deviennent alors contrindiqués, ils sont parfois à l'origine même du problème de santé.

## 3.2 Usure professionnelle et âge

L'usure physique due au travail est clairement identifiée par certains salariés qui exposent très rigoureusement les effets nocifs de leur travail sur leur santé physique. Ces effets n'attendent pas forcément un âge élevé pour se faire sentir, ainsi pour madame C (E n°2) et madame D (E n°6) respectivement âgées de 39 et 42 ans et qui sont toutes les deux engagées dans un processus d'inaptitude à leur poste, d'auxiliaire de puériculture, pour la première, et d'ouvrière de production à la chaîne dans une entreprise de pâtisserie industrielle, pour la seconde. Les deux ont été confrontées aux gestes répétitifs et au port de charges lourdes même si leur environnement de travail est différent. Pour d'autres, parfois plus âgés, toute la question est de savoir comment résister à la douleur et quel avenir professionnel envisager dans des domaines d'activités manuels qui sollicitent fortement les corps.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
2 F 39	« Il y a les chaises pour les enfants qui sont trop lourdes, les vélos qu'on sort qui sont trop lourds, après il faut bien que je me baisse pour prendre les enfants, éviter de soulever les enfants c'est mission impossible ».
6 F 42	« On ne peut pas y faire carrière, c'est pas possible ou alors on en ressort on est handicapés à vie... .. Il y a beaucoup de gens abimés, tendinites, les épaules et tout... J'avais un tendon déchiré dû aux gestes à répétition et en même temps une calcification ».
4 H 50	« Quand vous êtes jeune, ça se passe très bien, quand vous commencez à prendre de la bouteille... C'est contraignant et c'est pénible, parce que vous avez des marches, vous trimblez des poids qui sont de deux cents à trois cents kilos, vous vous retrouvez avec des palettes à trimbaler, qui font une tonne... ..Et je me dis qu'à 50 balais, ça va encore, je tiens le choc, mais dans deux ou trois ans, à mon avis, tourner à ce régime-là, ce sera très dur. Je ne me vois pas vieillir dans ce genre de boulot encore longtemps ».
15 H 53	« Et il s'avère que, maintenant, ils se sont rendu compte avec les IRM et tout que je suis usé ! Ce qui est bien, c'est que le médecin conseil me dit, quand j'y suis allé, là, l'autre jour : « Monsieur R., que voulez-vous, vous êtes usé ! Y'a rien à y faire »
13 F 58	« Maintenant, le moindre boulot, vous travaillez avec les épaules, les bras. Moi, je ne peux plus maintenant. Le moindre choc, je le sens, ça me fait mal. Même en me levant le matin, j'arrive à me coincer. Je bouge bien le soir, et le matin, je me lève et je suis coincée, alors vous imaginez ! »

Dans les récits de ces salariés, l'âge (ainsi nous le verrons que le rapport au métier exercé) s'avère déterminants dans les stratégies mises en place.

Si madame D (E N° 6, 42 ans) est bien décidée « à ne pas perdre son bras » et a changé d'emploi tout, comme monsieur F (E n°4, 50 ans) qui ne se « voit pas vieillir dans ce genre de boulot » et qui est également engagé dans un processus de reconversion, la situation est plus compliquée pour Madame C (E n°2, 39 ans) qui, elle, ne se voit pas exercer un autre métier.

Enfin quand les salariés sont plus âgés, les possibilités de reconversion s'amenuisent. Plus le salarié avance en âge, plus les effets de la maladie sont présents et invalidants et plus la situation s'enlise dans l'impasse de l'arrêt maladie et de la douleur.

C'est le cas de monsieur R (E n° 15, 53 ans) qui se dit simplement « usé » par des années de travail manuel destructeur pour son corps et semble voir là comme une sorte de destin. L'usure professionnelle est ainsi presque admise (on ne cherche même plus de dénominations savante pour la pathologie, on est « usés » comme un objet qui aurait été trop utilisé) comme une fatalité, l'issue finalement logique de ces parcours de travailleurs manuels qui ne vont pas jusqu'à leur terme mais dont la sortie précoce ne peut se faire qu'accompagné d'une douleur permanente, invalidante sur le plan professionnel comme dans toute la vie personnelle.

Pour monsieur R (E n°15, 53 ans), tout comme madame H (E n°13, 58 ans) il est « trop tard » et même l'inactivité ne peut résoudre leurs problèmes de santé et stopper la permanence de la douleur.

### 3.3 Douleur physique – souffrance mentale

Dans notre société cartésienne et binaire et dans l'analyse des conditions de travail, on isole et distingue souvent les problèmes de santé physiques et les problèmes de santé psychiques. La frontière entre les deux semble pourtant bien ténue quand on écoute les salariés s'exprimer. En effet dans beaucoup de cas d'accidents ou de maladies (rhumatismales ou autres), la douleur physique, les conséquences sanitaires et sociales de la maladie, les effets des traitements ont évidemment une traduction psychologique. S'il n'est pas toujours facile de distinguer les pathologies, nous nous sommes fiées pour le faire au discours de nos interviewés : les pathologies annoncées sont celles figurant sur les dossiers médicaux. Il y a donc bien souvent une cause « première » à l'arrêt maladie et à une inaptitude (temporaire ou définitive) avérée ou possible, une cause souvent physiologique mais celle-ci existe conjointement à des problèmes psychologiques qu'elle a pu, ou non, entraîner ou contribuer à développer.

Anxiété, dépression, problèmes de moral et de sommeil, nos interviewés nous racontent finalement très logiquement qu'il est bien difficile d'isoler le corps et l'esprit et que, quand l'un ou l'autre ne va pas, c'est l'individu dans sa globalité qui est affecté.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
6 F 42	«Le travail est très physique, le corps ne suit pas. Le corps et le mental, parce que quand le corps ne suit pas, vous avez le mental qui lâche. »
3 F 47	«Je suis constamment sous anti-inflammatoires, ça, ce sont mes médicaments journaliers) j'ai des médicaments pour dormir. Parce que j'ai fait de la dépression suite à ça, à un moment, j'étais trois semaines sans dormir. Juste après que j'ai été opérée, j'ai été trois semaines sans dormir, parce qu'il y avait l'opération. Et puis j'avais été opérée, et ça n'allait toujours pas, donc ça me montait à la tête. Je faisais de la dépression...
7 H 47	« Bon, quand ça fait dix ans qu'on fait le tour, et la douleur, et on est réduit à des traitements, on prend de la morphine, on ne peut plus continuer comme ça. C'était des injections de cortisone en continu, le corps, au bout du moment... Et puis à force d'en avaler, il ne réagit plus. Donc à une période, c'était antidépresseurs parce que forcément, à un moment, quand on traîne cinq, six mois, comme un légume, à ne pas bouger ou à ne bouger qu'une demi-heure par jour, on se demande comment ça va se finir et on en a marre. »
11 F 49	« Moi, je sais que quand je me suis arrêtée à cause de ma maladie il y a deux ans, ça fait deux ans que je suis en arrêt, je suis à peu près sûre que j'étais en burn out total. »
10 H 42	« Quand ça m'est arrivé, je suis tombé en dépression. Sans plus. Pas vraiment une dépression, mais je n'étais pas bien. Je ne voulais voir personne, je ne sortais déjà pas. On déprime très vite. On se sent inutile. On est rabaissé plutôt qu'autre chose, on ne peut plus rien faire. Quand on est toujours actif, ce n'est pas évident. On ne peut plus rien faire. Et la télévision, ça va cinq minutes » .

Les problèmes de santé psychique sont par ailleurs nous l'avons vu, une cause de plus en plus fréquente d'inaptitude. Plus globalement, la problématique des problèmes psychiques liés au travail n'a cessé de prendre de l'importance depuis les années 1990. Stress, harcèlement, burn out et dépression sont les syndromes les plus fréquemment rapportés parmi ce qu'on appelle désormais les RPS (risques psycho-sociaux) et des motifs d'arrêt maladie et d'invalidité de plus en plus fréquents.

Pour trois de nos interviewés, il y a ainsi une pathologie psychique à la source de l'arrêt maladie voire de l'inaptitude, pathologie à chaque fois liée au travail.

Les trois cas relatés présentent à la fois des similitudes et de profondes différences. Il s'agit de trois femmes qui toutes évoquent un terrain fragile pour différentes raisons au moment de l'apparition de la pathologie. Les trois ont dû faire face à une situation de mise à l'écart avec des pratiques s'apparentant à du harcèlement de la part de leur supérieur qui souhaitait de toute évidence leur départ. L'une est cadre, les deux autres employés non qualifiés, les trois étaient salariées dans des petites structures décrites comme plutôt familiales. Les trois ont en commun d'avoir été extrêmement investies dans leur travail et d'avoir «voulu tenir jusqu'au bout».

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
5 F 47	«J'étais en pleurs, « J'y retourne plus, Mme S, je ne veux plus y aller, il recommence»...
16 F 51	« Ah bah, comment dire... ? Ne plus avoir envie de rien, de vouloir partir. Le plus grave, c'est de ne plus servir à rien. Parce qu'à la maison, j'avais toujours mes filles, mais je ne les voyais plus comme je les voyais avant. Et oui, le plus grave, c'est ne plus servir à rien. Et, qu'elle m'a persuadée que j'étais nulle. Elle a fini par me persuader que j'étais nulle... .. Aujourd'hui, je fais ... rien, je pleure et je dors, je suis toujours en dépression»
18 F 50	« Ça a fini par une mise au placard. J'étais dégoûtée. Je comprends les gens qui en viennent à... Faire une bêtise. Parce qu'on ne voit plus que ça. On s'isole parce qu'on vous isole en fait. Mes collègues ne me parlaient plus, il n'y avait plus de fêtes de Noël, rien... Et j'étais écartée de tout. C'est très difficile à admettre. C'est dégradant humainement, professionnellement, je me disais : « Voilà, je ne vaud plus rien ».

Les trois situations se sont finalement soldées par le licenciement pour inaptitude du salarié, nous y reviendrons. Mais sur le plan médical qui nous intéresse ici, deux éléments nous paraissent importants : le premier renvoie à ce que nous écrivions de la porosité des états physiques et psychiques qui nous l'avons vu jouer un rôle évident dans le moral souvent en berne des personnes atteintes de pathologies diverses.

Le même phénomène inversé se produit pour les interviewés atteints de pathologies psychiques qui développent en retour des pathologies physiques. Hypertension, traumatisme articulaire, problèmes respiratoire, accident cardio-vasculaire sont ainsi directement reliés par nos interviewées à l'état de stress vécu pendant cette période.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
5 F 47	«Il faut quand même que je vous dise que j'ai été très malade, je pleurais, j'étais perdue. Et entre temps, le choc, ça m'a tout bloqué, donc j'ai fait un traumatisme articulaire. Mais à pleurer. Mais c'est surtout l'angoisse, ça t'étouffe. Et je lui ai demandé si elle avait vu d'autres cas. Elle a vu d'autres cas, mais ça s'en va plus ou moins vite. Ça te bloque, d'un seul coup, t'es bloquée. Et des douleurs, des douleurs!»
16 F 51	« J'ai mis plus d'un an à m'en remettre, de l'AVC et de cette ... directrice, j'irai pas quoi. Et puis j'étais toujours pas bien, toujours déprimée, j'ai perdu mon boulot, je sentais que je servais plus à rien. Et, le deuxième AVC est arrivé, un an, presque jour pour jour après le premier »
18 F 50	« Alors, c'est là où, au mois de janvier, j'ai eu comme un malaise et je disais à mon mari... Enfin ça n'allait pas mais je ne pouvais pas trop décrire ce qui n'allait pas et puis, je dis, quand-même, je vais demander et le médecin traitant m'a trouvé de l'hypertension. Donc, il m'a dit : « Ne cherchez pas ! C'est le stress !»

Enfin comme les pathologies physiques, les pathologies psychiques laissent des séquelles, physiques parfois (l'une de nos interviewées victime de 2 accidents cérébro-vasculaires est aujourd'hui gravement handicapée), psychologiques toujours. On pense généralement que dans le cadre des problèmes psychiques induits par le travail, il suffit de supprimer la source des maux (la situation de travail) pour que l'état antérieur « normal » revienne. L'issue généralement proposée par le médecin du travail ou le médecin traitant dans l'urgence est ainsi de sortir le salarié d'une situation de travail psychologiquement insoutenable. Mais avoir vécu cette situation laisse des traces et des séquelles souvent ignorées.

Madame R (E n°18, 50 ans) a ainsi vécu une période de harcèlement très dure avant d'être licenciée pour inaptitude. Décidée à créer son entreprise et à ne plus revivre la situation de salariée, elle retrouve néanmoins un poste intéressant après un an de chômage. Pressée par son entourage, elle accepte cet emploi mais a beaucoup de mal à l'intégrer réellement. De la situation vécue précédemment, elle a gardé des séquelles qu'elle ne peut pas, par ailleurs, dévoiler dans son nouveau contexte de travail au risque de passer pour une employée «à problèmes».

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
18 F 50	« Donc, j'ai voulu créer mon entreprise. Je ne voulais plus de patron, je voulais travailler pour moi, je suis quelqu'un d'indépendant, d'autonome, je ne veux plus de N+1, N+2, je ne veux plus de mails à longueur de journées et je ne veux plus de responsabilités... ».
18 F 50	« J'ai gardé une fragilité... Je pense qu'il faut que je me préserve beaucoup alors je passe pour une sauvage mais je suis obligée, parce que je ne veux pas redégringoler, je ne veux pas m'investir à fond pour redégringoler ».
18 F 50	« Ils ne savaient pas, ils ne connaissaient pas mon parcours, on m'avait dit de ne parler de rien, sinon je ne serai pas embauchée, je passerai pour une fille à problèmes ».

Plus encore que les maladies physiques, les maladies psychiques sont tues, perçues comme honteuses voire accablantes pour les salariés.

### 3.4 Maladies invisibles ou méconnues, suspicions et culpabilité des salariés

Toutes les pathologies qu'elles soient visibles ou non mais évidemment encore plus lorsqu'elles sont invisibles et parfois difficilement diagnostiquées, se prêtent aux interrogations et aux soupçons des collègues et de la hiérarchie, parfois de l'entourage.

En ouvrant des droits notamment celui à l'arrêt du travail mais aussi aux aménagements, la maladie stigmatise et déclenche les rivalités qui conduisent à devoir en justifier constamment (Lhuillier, Waser 2008<sup>29</sup>). La validation médicale que représentent l'arrêt maladie ne règle pas tout, les malades font l'objet de jugements moraux plus ou moins tolérants ou intolérants selon les milieux de travail.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
2 F 39	« Au quotidien, les gens ne le voient peut-être pas, parce que je suis comme tout le monde, mais c'est pénible, parce qu'il y a des choses que je ne peux pas faire. »
3 F 47	« Mais j'ai eu l'impression que, sous prétexte, là, on me voit marcher, je n'ai pas l'air handicapée, je n'ai pas de problème. J'ai eu l'impression qu'on ne me considérait pas. Je pense qu'elles pensent que je faisais de la comédie. J'ai l'impression que du moment où on ne vous voit pas en fauteuil roulant, vous marchez encore, et bien vous pouvez bosser encore. Ils ne savent pas ce que c'est de faire 300 mètres, d'avoir sa jambe s'engourdir, ne pas la sentir, avoir très mal. Ils ne savent pas ce que c'est ! Ça me pourrit la vie au quotidien. Et les gens, sont prétextes qu'ils vous voient debout, vous n'avez pas de béquilles, vous n'êtes pas dans un fauteuil, pour eux, c'est que vous faites de la comédie ».
4 h 50	« Et comme j'ai une maladie où il ne me manque pas un bras ou une jambe, sur ma tête, ça ne se voit pas, mais c'est quand même le moteur qui a manqué de lâcher. Et les gens ont du mal à le croire, à le comprendre, par rapport à ma corpulence, mon gabarit. Mais bon, je suis peut-être grand, mais ça ne suit plus ».
13 F 58	« Vous n'avez pas une jambe en moins, vous n'êtes pas un peu cassée, vous présentez bien ? Ils vont dire : non, mais celle-là, elle veut quoi ? Voilà, c'est ça. C'est comme ça que ça se passe. »
18 F 50	J'osais même pas dire que j'étais en arrêt de travail parce que, pour moi, c'est les fainéants qui ne travaillent pas. Physiquement vous êtes bien : vous n'avez pas les jambes dans le plâtre

### 3.5 Un nouveau réseau de « professionnels santé »

Le temps de l'arrêt maladie, à l'univers de travail se substitue pour les salariés un nouveau réseau de professionnels dont il faut apprendre rôles et fonctions bien au-delà de l'aspect strictement médical. Si tout commence généralement par le médecin traitant, le médecin du travail puis le médecin conseil interviennent rapidement, spécialistes et experts sont également parfois requis. Les relations peuvent être différentes selon les interviewés et leur situation, l'usage qui en ai fait par nos interviewés également. Sur chacun de ces champs, les salariés peuvent naviguer entre différents avis, discours et dispositifs. Les avis des uns et des autres s'entrecroisent. Beaucoup se plongent de façon intense dans la découverte de ce nouvel univers qui peut faire figure de substitut au

<sup>29</sup> D. Lhuillier, A-S. Waser (2013) « Maladies chroniques et travail », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (En ligne) 16-1-2014. Mis en ligne le 01 mai 2013.

travail par ses contraintes temporelles, et la nécessaire organisation qu'il demande. Beaucoup de nos interviewés exhibent ainsi des dossiers volumineux et méticuleusement tenus.

<i>N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé</i>	<i>Extrait</i>
1 H 445	<i>« Le lundi, j'ai été voir mon médecin, je lui ai expliqué la situation, il a fait un grand doigt d'honneur, en me disant : « La société, tu vas voir, je te mets en accident de travail ». Donc il m'a mis en accident de travail pendant trois, quatre mois » ... « Et après, je suis allé voir un psy, parce qu'il m'a dit qu'il me mettrait plus facilement en arrêt de travail, parce que les psychiatres, ils ont quand même un grand pouvoir... Parce qu'un médecin généraliste peut vous arrêter quoi, un mois, un mois et demi. Après, il risque d'avoir des ennuis par la sécurité sociale, à moins que ce soit vraiment bien justifié, style cancer, ou une jambe cassée. Il m'a dit : « Je préfère que vous alliez voir le psychiatre, ils ont beaucoup de pouvoir ». » « Et j'ai écrit au médecin-conseil, je lui ai expliqué toute ma situation... Elle a été très tolérante, très compréhensive... Et après, j'ai été voir le docteur S. (médecin du travail) ... »</i>

A ce stade, nos interviewés font ainsi l'expérience d'une maladie qui n'est jamais uniquement un phénomène biologique individuel mais aussi un fait social construit qui intervient dans un univers et des relations au travail également marqués par de fortes injonctions sociales et des modèles sociaux très normatifs.

## 4 - La rupture professionnelle et les liens au travail

La puissance du travail comme activité sociale est aujourd'hui indéniable, elle comprend tout à la fois différents aspects dont l'activité exercée s'est faite porteuse à travers l'histoire : le lien au revenu financier mais aussi au métier, à la sociabilité née du travail et à l'entreprise. Inscrit dans les histoires individuelles, le travail peut s'apparenter à une vocation ou à une façon temporaire de gagner sa vie. Dans tous les cas, il engage le corps et la santé. Il peut abîmer et faire mal mais à l'inverse son absence peut également nuire à la santé (Lhuillier, Waser, 2013<sup>30</sup>).

### 4.1 La puissance du travail comme activité sociale

La puissance et la centralité du travail (et du travail salarié dans les faits statistiques) dans notre société n'est plus à établir. Elle peut être discutée, critiquée, on peut la souhaiter moindre ou différente, elle n'en est pas moins admise par tous. On aboutit ainsi toujours au constat qu'il est difficile de se construire aujourd'hui dans notre société économiquement, socialement, et psychiquement sans le travail ou «une activité coordonnée utile» qui lui ressemble (Dejours 1993)<sup>31</sup>.

Dans le même temps, le lien que nous entretenons avec le travail est également toujours ambigu et complexe : socialement il est à la fois ce qui libère et asservit, individuellement le travail peut-être en même temps aimé et détesté.

De la même façon, les éléments qui constituent ce lien fort au travail sont multiples et diversifiés selon les individus. L'activité professionnelle et la situation de travail n'ont pas pour tous la même signification et ces significations peuvent varier d'intensité.

Le travail peut ainsi renvoyer au métier, au statut social, à l'attachement à un collectif de travail, à une entreprise. Il peut aussi être essentiellement instrumental, mis à distance, pour diverses raisons, le travail s'apparentant alors essentiellement à une pratique «alimentaire». Enfin, le travail contient souvent tous ces aspects réunis, à des dosages variables selon les interviewés.

Le problème de santé des salariés enquêtés vient toujours modifier le cours de leur vie professionnelle même si cette modification prend différentes formes et est vécue différemment selon le lien entretenu avec l'activité professionnelle. Les éventuels

<sup>30</sup> Op cit

<sup>31</sup> C.Dejours. (1993). « Entre souffrance et réappropriation, le sens du travail », Politis, n° 7.

projets de reconversion ou la façon dont est vécue la reconversion vont également être différents, en relation avec ce lien entretenu avec le travail.

#### 4.1.1 Le travail «sans qualité»: une nécessité financière avant tout

Le travail, et notamment le travail salarié qui en est la forme la plus répandue dans notre société, répond en premier lieu à des nécessités financières évidentes. Gagner sa vie est ainsi la raison fondamentale du salariat, une raison pourtant rarement mise en avant par nos enquêtés. Cette contrainte sociale première est en même temps tellement évidente qu'elle ne nécessite même pas d'être dite et est souvent recouverte, dissimulée par tous les autres habits du travail plus valorisés socialement. Peut-on d'ailleurs n'entretenir qu'une relation uniquement instrumentale avec son travail? Le travail que l'on fait renvoie tellement dans notre société à ce que l'on est qu'une telle mise à distance n'est pas tenable très longtemps, écrit Christophe Dejours (1993)<sup>32</sup>.

Seules deux des salariés rencontrés expriment ainsi leur détachement à propos d'un travail décrit pour l'essentiel comme inintéressant, non évolutif et ramené à son seul salaire.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
6 F 42	«Au début, ça ne me plaisait pas plus que ça, mais après, une fois qu'on est bercé dedans, on s'y fait. En plus, l'usine, je ne connaissais pas du tout... .. Nous, il fallait deux salaires, pour faire ce qu'on voulait faire, donc il faut travailler. Après, ça dépend des motivations de chacun »
13 F 58	Quand vous n'avez pas le choix, vous ne l'avez pas et puis voilà. Après, c'est vous qui évoluez dans la vie par vos propres moyens. C'est comme ça que ça se passe, en fait. Mais bon, j'ai bien gagné ma vie».

Pour ces deux femmes, toutes les deux agents de production en usine, le travail est ainsi largement ramené à sa fonction instrumentale. Leurs situations sont cependant différentes. A 58 ans, licenciée économique avant d'avoir pu l'être pour inaptitude, madame H (entretien n°13) a passé 37 ans dans la même entreprise où elle empaquetait des collants à la chaîne. Elle s'enorgueillit d'avoir été une des ouvrières les plus rapides, payée à la tâche et âpre au gain. Dans son cas, l'aspect financier du travail fonctionne comme une forme de reconnaissance. Abimée physiquement par ce travail, elle n'a pas réussi à retrouver du travail, alterne périodes de chômage et arrêts maladie et attend la retraite avec beaucoup d'amertume quant à cette fin de vie professionnelle difficile.

<sup>32</sup> Op cit

Mme D, 42 ans (entretien n°6) est dans une situation bien différente : entrée à l'usine par hasard pour gagner sa vie il y a 9 ans, son travail sur les chaînes de production d'une grande pâtisserie industrielle lui paraît inintéressant, sans espoir d'évolution et dangereux pour sa santé physique. Elle est décidée à changer de voie et de vie et à « sauver sa peau ».

#### 4.1.2 Le travail, passion ou vocation

A l'inverse, le travail fait est ainsi parfois vécu (ou présenté) comme une vocation, un choix presque involontaire, réalisé depuis l'enfance et guidant les orientations prises depuis lors. La rupture est alors compliquée, la remise en cause de la possibilité d'exercer le travail-vocation très douloureuse.

C'est le cas pour madame C (E n°2, 39 ans) et monsieur E (E n° 19, 46 ans). La première travaille en crèche et a «*toujours voulu travailler avec les enfants*» mais son état de santé risque de venir modifier son parcours. Le second, totalement passionné par la mécanique, travaillait dans une grande entreprise de réparation automobile quand un accident de moto est venu bouleverser sa vie. Aujourd'hui reconverti dans l'optique, il a cependant des difficultés à accepter cette reconversion.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
2 F 39	« Le médecin m'a dit qu'il faudrait que je pense à changer de métier, parce que plus ça allait aller, plus j'allais avoir mal. Donc là, je l'ai très mal pris. La chose est mal passée... ..Je n'accepte pas. Le fait qu'on me dise qu'il faut que je change mon travail alors que j'ai toujours voulu faire ça, c'est comme si on enlevait un jouet à un enfant qui voulait toujours jouer. C'est pareil. Je l'ai très mal vécu, très mal pris ».
19 H 46	« Ça a été dur d'admettre qu'il fallait changer de boulot parce que c'était une passion. Et, je me dis que, si pour x raisons, je devais repartir de l'entreprise, pour x raisons... Je ne retournerai pas dans l'optique et je repartirai dans l'automobile »

#### 4.1.3 Le travail, principe moral, obligation sociale

Pour beaucoup de nos interviewés, quel que soit le rapport entretenu avec leur emploi au moment de l'interview, le travail renvoie d'abord à un principe de vie structurant, une morale. «*Avoir toujours travaillé*», «*n'avoir jamais connu le chômage*», «*être dur(e) à*

la tâche», toutes ces expressions renvoient ainsi à cette morale du travail, elle-même souvent inscrite dans un héritage, une éducation.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
4 H 50	«Mais jusqu'au jour d'aujourd'hui, j'ai toujours travaillé, j'ai dû connaître le chômage pendant cinq, six mois à peu près. C'est tout. J'ai 50 ans à l'heure actuelle et j'ai toujours travaillé. Toute ma vie, je me suis toujours débrouillé tout seul. Du travail, j'en ai toujours eu. Et je pars d'un principe, même au jour d'aujourd'hui, celui qui veut travailler, il peut, donc il faut se donner de la peine, il ne faut pas être fier non plus ».
6 F 42	«Je touche du bois, je n'ai jamais connu le chômage jusqu'à maintenant. Après, quand on veut vraiment travailler, on trouve toujours, même si ce n'est pas dans notre branche».
13 F 58	« Moi, je ne veux pas un travail pour ne pas assurer ce que je dois faire, ce n'est pas la peine, pour se faire voir comme une feignasse ou quelque chose comme ça, non. J'ai pas besoin de ça. Et puis, je ne l'accepterai pas déjà. J'ai trop donné dans le boulot pour me faire dire que je suis une feignante ».
18 F 50	« En fait, ça vient de chez nous...Moi j'ai élevé mes enfants comme ça, mon mari aussi, il a été élevé comme ça, ses parents sont issus du milieu agricole donc on bosse sept jours sur sept dans ce milieu-là. Je lui ai appris que, le dimanche, on ne fait rien, on a le droit de s'asseoir dans le canapé, qu'on pouvait partir aussi en vacances. Donc oui, j'ai toujours vu mes parents trimer pour nous élever donc moi je suis dans l'engagement...Pour moi la valeur travail c'est hyper important. Je trouve que, bien souvent, on ramène un salaire pour faire bouillir la marmite mais je trouve qu'on passe assez de temps au travail pour choisir ce qu'on aime et rejeter ce qu'on n'aime pas ».

Cette injonction sociale au travail rend bien difficile les arrêts maladie ou l'inactivité due au chômage. La culpabilité guette ainsi de nouveau.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
15 H 53	«Mais c'est plus fort que moi. Pour moi, c'est pas bien d'être en arrêt. Et on n'y enlèvera pas. Pour moi, c'est pas bien, je fraude. Pour moi c'est frauder et on ne me l'enlèvera pas de l'esprit. On aura beau me dire ce qu'on veut, je ne suis pas tranquille. Malheureusement, je me dis que le jour où ça s'arrêtera tout ça, je ne serai pas tranquille ».
18 F 50	Même mon voisin me disait : « Tiens, tu ne travailles pas ? » Je disais : « Non, non, je suis en congé. » Je n'osais même pas dire que j'étais en arrêt de travail parce que, pour moi, c'est les fainéants qui ne travaillent pas ».

Enfin, l'état du marché du travail rend les salariés prudents. Garder son emploi lorsque l'on est fragilisé par la maladie peut devenir une priorité.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
10 H 42	« Quand vous voyez la conjoncture, excusez-moi ! Il faut être réaliste. On se bat pour garder son travail. Et si on ne se bat pas, on ne sait pas où on va. Moi, je le vois comme ça. Moi, je ne veux pas me retrouver au chômage. C'est pour ça que je me battrais pour revenir. Et les joies de la vie. Je sais pourquoi je me lève le matin et je sais pourquoi je vais me coucher le soir. C'est pas quand on est au chômage qu'on dit ça. »

#### 4.1.4 Le travail constructeur et intégrateur

Cette intériorisation de la contrainte sociale du travail est également souvent accompagnée d'une autre réalité, celle d'une vie sociale largement construite autour de lui et difficile à concevoir sans. Nos interviewés qui ont fait l'expérience de la maladie, vécue dans la solitude ou l'isolement familial trouvent ainsi dans le travail un lien social nécessaire. Sans le travail, l'isolement, la solitude, l'inutilité voire la dépression et la folie peuvent guetter.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
1 H 45	«Moi, c'est pour le mental que c'est important, le travail! Rencontrer quelqu'un, apprendre quelque chose, discuter avec une personne... Moi, le travail, j'ai toujours travaillé, c'est ça le problème. Moi, ici, je vois, il y en a, ça fait des années qu'ils ne font rien, je ne sais pas comment ils font ».
11 F 49	« J'aime bien être chez moi, mais moi, j'adore le contact avec les autres, j'adore discuter. Et puis je suis désolée, mais quand on est à la maison, on est coupé de tout, coupé du monde du travail. »
7 H 47	« Reprendre le travail, ça m'a aussi beaucoup aidé, le fait de reprendre une vie sociale, parce que c'était compliqué. Moi, j'étais bien entouré, mais il y a eu des périodes où on a l'impression de ne plus servir à rien du tout, c'est ça qui est dur aussi. Mais bon, j'étais bien entouré, et le fait de retrouver le travail, retrouver des clients, retrouver tout ça, ça m'a fait du bien ».
12 H 54	« J'ai toujours travaillé. J'ai toujours réussi à travailler. Et c'est important pour la maladie, quand on peut arriver à travailler, c'est bien. Parce que sinon, on se renferme un peu et puis, on n'a plus de contacts aussi. Moi, je sais que ça m'a aidé beaucoup, de pouvoir aller voir d'autres gens. C'est le contact qui m'aurait manqué, c'est pour ça que j'ai voulu reprendre aussi, après. Parce que ça me manquait, ça. C'est pas trop le boulot, parce que le boulot, bon, mais c'est mes collègues qui me manquaient surtout. Quand on a toujours travaillé... Et puis on a besoin du contact avec les autres, c'est important».
10 H 42	J'aurai préféré aller travailler que rester pendant des jours ici à perdre la tête. Ah oui, vous ne savez pas ce que c'est que de rester enfermé. Moi, je suis resté enfermé. Je ne pouvais plus m'habiller parce que j'étais ouvert jusqu'en bas, j'étais en pyjamas

*toute la journée, je ne pouvais rien faire. Et puis les poches qui fuyaient... C'était un calvaire. Donc je l'ai mal supporté et j'ai tout fait pour reprendre le travail, parce qu'il y avait vraiment besoin de reprendre le travail. Sinon, ça vous tue un bonhomme. Ah oui, oui, oui, je peux vous dire que je l'ai vécu très, très mal »*

## 4.2 Travail, entreprise et carrière : le travail activité technique et sociale, mobilisatrice et gratifiante

Enfin, le travail, c'est également au quotidien un métier que l'on exerce, une maîtrise technique, des compétences gratifiantes, des apprentissages, des contacts agréables, des responsabilités, des investissements et des parcours professionnels évolutifs. Parfois, également, le travail s'inscrit dans un lien d'attachement à une entreprise.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
1 H 45	«J'ai trouvé ça, et ça m'a plu. Parce que la nacelle, c'est très intéressant, on touche à beaucoup de choses : on fait de la mécanique, de l'électricité, enfin de l'électronique, de l'hydraulique, de la soudure aussi. On travaille sur des poids-lourds, parce que moi, je ne m'occupais que des grandes hauteurs, à la fin. Vous avez des machines qui font 53, 60 mètres de haut ».
1 H 45	«J'ai quand même un métier où j'avais des connaissances, des capacités. Quand vous travaillez sur des cartes électroniques, vous avez des diodes qui clignotent dans tous les sens, il faut les lire... Des fois, j'ai passé trois jours sur des pannes... »
7 H 47	«Et je ne connaissais pas du tout ce secteur, j'ai découvert plein de choses, j'ai appris plein de choses et c'est devenu quelque chose qui me plaisait bien. Il y avait des échanges avec le client, il y avait le conseil... ...Le dernier poste que j'ai eu, on ne faisait jamais la même chose. A la fois manager les gens, et on avait toujours le contact au client, mais le côté management, organisation, il fallait faire tourner la boutique, et j'aimais bien ce truc, c'était sympa. Ça me plaisait bien... »
3 F 47	«Mon travail me plaisait, mon boulot je le faisais à fond et puis j'étais autonome »
5 F 47	« J'adorais mon travail, je faisais mon boulot ».
19 H 46	«Avec une équipe de 5 personnes effectivement sous ma responsabilité. Donc, gérer une équipe, gérer de la mécanique, tout ça c'était super intéressant. »
1 H 46	C'était une très, très belle société. J'avais une belle évolution chez eux. »
16 F 51	« Petit à petit, j'ai découvert un autre monde, une communauté, c'était super et alors j'étais à fond dedans. Le foyer, c'était mon fief, c'était ma maison, ma famille, c'était beaucoup parce qu'on brassait beaucoup de jeunes, moi j'adore ça. Les collègues c'était ma famille et mes amis ».
18 F 50	«Rapidement j'ai eu plus de responsabilités, je suis passée à temps complet, je suis passée cadre... En fait, j'ai pris l'escalier social assez rapidement. On était sur les années de croissance... J'ai eu beaucoup de déplacements, je me suis beaucoup investie dans ce poste ».
15 h 53	« J'ai démarré en bas de l'échelle comme vendeur, deuxième, troisième, j'ai été

*conseillé technique, en 2005, je suis passé responsable de rayon et en 2007, je suis passé agent de maîtrise. Donc, honnêtement, dans ma vie professionnelle, actuellement, c'est la boîte la meilleure que j'ai pu trouver, où je me suis vraiment senti reconnu par rapport au travail que je menais. »*

### 4.3 Le travail qui abime

Nous l'avons vu, pour une partie de nos enquêtés, la maladie est en lien avec les gestes du travail ou les conditions éprouvantes rencontrées. Les cas de figure peuvent être cependant bien différents. Les conditions de travail peuvent être par exemple contrindiquées après une maladie, avec une maladie chronique ou avec l'avancée en âge. Pour d'autres, ce sont clairement les conditions de travail qui abiment sans pour autant qu'il soit envisagé de les modifier. Le salarié affaibli, abîmé et moins productif (ou avisé et souhaitant une reconversion « avant qu'il ne soit trop tard ») sort du jeu et d'autres plus jeunes et temporairement mieux portants viendront prendre sa place. Pour certains, c'est ainsi tout un parcours de vie professionnelle qui vient expliquer un état de santé dégradé. C'est le cas de monsieur R (53 ans) qui revient sur ses années d'intérim et les conditions de travail difficiles vécues alors. Madame D (42 ans) l'ouvrière de production sur les chaînes de pâtisserie industrielle est également très claire : pour expliquer la nécessité de quitter ce travail, elle nous parle de « vie et de mort ». Au travail, on peut perdre des « années de vie », on peut « y laisser sa peau ». Beaucoup de nos interviewés ont ainsi l'impression d'avoir « trop donné » de soi, avec un travail qui « tire » où l'on « force », où on est « sollicité ».

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
4 H 50	«Ça ne suit plus. On va dire que c'est contraignant et très dur tous les jours. Surtout avec du diabète en plus. Parce que je vous dis, avec l'énerverment, la chaleur, sans manger, en faisant gaffe et tout, Tout à l'heure, je me suis piqué quand je suis rentré, j'avais pratiquement 4,03. Et je me dis qu'à 50 balais, ça va encore, je tiens le choc, mais dans deux ou trois ans, à mon avis, tourner à ce régime-là, ce sera très dur. Je ne me vois pas vieillir dans ce genre de boulot encore longtemps ».
6 F 42	«C'est pour ça que la pâtisserie, déjà, je ne veux plus y aller. Physiquement..., je ne peux plus. Je ne pourrai pas tenir, c'est impossible... .. c'est mon corps qui ne suit plus. Pour moi, c'est clair dans ma tête, mon corps ne suit plus, donc j'arrête ce travail. Je ne vais pas perdre mon bras. Je me dis que c'est mon corps qui a réagi, qui m'a dit stop. Et quand on est pris comme ça, que c'est quand même le travail qui vous abime, après, je n'avais qu'une envie, c'était de retrouver mon épaule... .. je ne veux pas y laisser ma peau»
14 H 40	« Les gestes répétitifs, les charges lourdes, parce que minimum par jour, on soulevait en moyenne, deux tonnes et en mètres carrés, on faisait peut-être à peu près deux cents mètres carrés de ravalement par jour, mais pas en rouleau, en taloche, donc c'est

	<i>encore plus dur, parce qu'il faut appuyer sur l'enduit et tout, il faut l'étaler, surtout en été. En été, comme les produits sèchent plus vite, il faut aller plus vite, donc qui dit des douleurs un peu plus intenses, d'où ma peine à suivre les collègues. »</i>	42
15 H 53	<i>« C'était dur. J'y ai passé neuf mois mais c'était horrible. Pourtant l'ambiance de travail était bonne mais c'était dur. Moi je suis sûr que j'ai des séquelles de santé de ça. C'est certain ».</i>	
15 H 53	<i>«J'ai fait aussi beaucoup d'intérim. En 1995, les équipes de fin de semaine qu'ils appelaient ça. Là on était en concurrence avec les titulaires mais nous on ne savait pas alors on bossait beaucoup plus vite qu'eux. Mais je me souviens que c'était très, très dur. Moi, j'étais sur une chaîne de bandage, les titulaires sortaient 150/200 bandages heure et nous on est monté jusqu'à 300 je crois, sans impureté, sans rien, ils sortaient nickels. Par contre, moi j'ai perdu dix ans de ma vie là-dedans ».</i>	
15 H 53	<i>« Quand j'étais artisan, ma jambe s'est déboîtée à force de mouvement de rotation sur l'escabeau et c'est moi qui l'ai remise tout seul. Bah je peux vous dire que, c'est chaud à remettre. Mais il faut le faire tout de suite et je l'ai même fait machinalement. Et donc, à force d'être debout tout le temps chez Michelin, mon genou il a pété. Et donc, pour revenir à ce que je disais tout à l'heure, j'ai été mal soigné, c'est devenu d'une couleur heu... Et puis ça commençait à me paralyser, ça remontait partout ».</i>	
15 H 53	<i>« Moi je me disais que je tiendrais jusqu'au bout, que j'irai jusqu'à la retraite. Et puis, bah non. »</i>	
7 H 47	<i>« Je ne regrette rien, mais si je n'avais pas forcé comme ça pendant des années, à un moment, ça ne se serait peut-être pas arrêté aussi, parce que ça tirait pas mal à la fin, et j'aurai dû lever le pied. Mais après, je ne calculais même pas, il y avait des choses à faire et puis c'était tellement varié. Et puis dans ce poste, on est assez sollicité, donc on ne voit pas le temps passer. Mais c'était bien, je ne regrette rien, c'était super, ça me plaisait bien en tous cas ».</i>	

#### 4.3.1 Ancienneté et don de soi

C'est peut-être à l'aune de ces efforts fournis que certains de nos interviewés insistent ainsi sur la durée du temps passé au travail dans l'entreprise. Le temps donné finalement, les années concédées jusqu'aux « demies », des années qui peuvent être rapidement rayées, relayées au passé. Le temps long passé vient ainsi mieux souligner l'ingratitude d'en employeur, d'une entreprise parfois mesurée très comptablement dans le montant dérisoire d'une indemnité de départ.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
3 F 47	<i>« J'ai travaillé 26 ans et demi dans cette boîte »</i>
5 F 47	<i>« Vous vous rendez compte ? 29 ans, j'étais dans ma trentième année et j'ai craqué.»</i>
13 F 58	<i>«J'ai travaillé dans une entreprise pendant 37 ans, à la tâche. J'ai emballé 2600 collants par jour »</i>
15 H 53	<i>«Surtout dans une boîte comme ça où ça fait seize ans que je suis dedans. J'ai donné beaucoup... et maintenant ».</i>
14 H 40	<i>« Vous n'êtes plus rien ce jour-là. Vous vous dites : « J'ai passé 13 ans là-dedans...»</i>

#### 4.4 Le travail remis à sa place?

Pour certains de nos interviewés, la survenue de la maladie, de l'accident, ou du problème de santé fonctionne également comme un signal d'alerte et vient modifier la place du travail.

Le problème de santé vient ainsi parfois transformer le rapport au travail : le travail devient secondaire, la santé prime. Le travail est remis à sa place, à une autre place moins importante, moins centrale. Ses effets délétères sur la santé physique et psychique désormais connus, on le met à une distance nouvelle, parfois (notamment dans les cas de problèmes psychologiques) on s'en méfie.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
4 H 50	« Il y a moins d'efforts. Et même si on part sur deux jours, vous ne dormez pas dans un camion, dans une cabine de camion, vous avez une chambre d'hôtel, il y a une hygiène de vie, et c'est ce que je veux maintenant, pour ma petite santé, pour mon cœur ».
7 H 47	« L'essentiel, c'est que la santé va mieux, j'arrive de nouveau à avancer, à faire des choses. Après, le travail, c'est important, mais ce n'est plus ma priorité comme ça a pu l'être pendant un moment. Maintenant que j'ai rencontré mon amie, qui est célibataire mais qui a des enfants, je vois bien que la vie c'est autre chose. Le boulot c'est important, parce que ça permet de vivre, mais il ne faut pas que ce soit le centre. Surtout que le jour où il y a un truc, on s'aperçoit qu'on est vite sortis du centre et que c'est fini. Oui, ça permet de relativiser ».
12 H 54	« J'ai quand même reçu une greffe, j'ai dit que je voulais protéger ma greffe avant mon travail. Et les néphrologues étaient ravis que je fasse ça. Mais bon, c'est vrai que le salaire est un atout aussi... .. Mon avenir professionnel, maintenant, vous savez, j'ai 54 ans, je m'inquiète plutôt pour mon avenir de santé. »
	« Je cloisonne le monde professionnel et la vie personnelle. J'invite jamais de collègues chez moi. C'est encore plus vrai maintenant mais je pense qu'il faut que je me préserve beaucoup alors je peux passer pour une sauvage mais je suis obligée. Parce que, je ne veux pas redégringoler, je ne veux pas m'investir à fond pour redégringoler. J'ai donné une fois, je sais où sont mes limites. »

Cette distance nouvelle peut être facilitée ou générée, nous le verrons, par certains dispositifs, un retour à temps partiel thérapeutique, des restrictions d'aptitude, un nouveau poste ou un changement dans la place que l'on occupait dans l'entreprise après un arrêt de travail plus ou moins long. Si l'arrêt maladie effectivement intervient et peut modifier le rapport au travail du salarié, il intervient également dans sa relation à l'entreprise qu'il contribue toujours à transformer.

## 5- La rupture salariale : arrêt maladie et modification de la situation du salarié

44

L'arrêt de travail prolongé ou répétitif consécutif au problème de santé en même qu'il s'inscrit dans un certain rapport au travail provoque une autre rupture, cette fois avec l'entreprise et l'environnement de travail. Tout un univers productif particulier va ainsi réagir à l'absence et à l'irruption de la maladie ou de l'accident dans son quotidien. Nos interviewés nous décrivent ainsi l'univers singulier de leur vie professionnelle, une entreprise, des supérieurs, des collègues, des subordonnés, un bureau, un atelier, des chaînes de production, une ambiance et des réactions différenciées aux problèmes de santé des salariés.

### 5.1 En toile de fond, une évolution négative des conditions de travail dans les organisations

Si chacun des salariés interviewés raconte son histoire personnelle, ces dernières rassemblées s'inscrivent toutes dans un univers salarial en pleine transformation et dont les descriptions convergent fortement. L'évolution dépeinte est largement perçue de façon négative et ressemble fort à celle que l'on retrouve décrite depuis plus de vingt ans dans les travaux des spécialistes de ces questions (Askenazy, Théry ...)<sup>33</sup>. La similarité des discours est ainsi frappante qui racontent comment les entreprises rachetées, fusionnées perdent leur âme familiale et comment les organisations du travail changent et les ambiances se dégradent. Partout, la recherche de productivité s'est intensifiée, le rythme, les cadences, les exigences se sont accrus. Les salariés quant à eux sont moins reconnus, moins solidaires et ne sont plus que des « pions » (le terme revient souvent), souvent divisés dans une relation salariale de plus en plus déshumanisée.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
1 H 45	« On a été rachetés par Loxam, et j'ai refusé le contrat. Ils voulaient baisser les

<sup>33</sup> P. Askenazy et alii (2006) Organisation et intensivité du travail, Paris, Octarès.

P. Askenazy (2004). Les désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme, Paris, Éditions du Seuil.

L. Théry (2006). Le travail intenable, Résister collectivement à l'intensification du travail, La Découverte, Paris.

	<i>salaires, les tickets restaurant n'étaient plus du tout avantageux, les 13ème mois, je crois qu'il n'y en avait plus, il y avait plein de choses qui n'allaient pas ».</i>
4 H 50	<i>« Dans toutes les sociétés, dès que vous ne faites plus l'affaire, vous êtes une pièce à jeter. Ils ne regardent pas, il n'y a plus de sentiments, il n'y a plus rien de tout cela. Avant, je vous parle de cela, vingt ou trente ans, le patron, il avait la reconnaissance du travail que vous faisiez, c'était une autre mentalité ».</i>
9 F 39	<i>« C'est un patron que j'appréciais énormément quand je travaillais avec lui à l'époque et maintenant, j'ai beaucoup moins d'estime, parce qu'on s'aperçoit de beaucoup de choses, quand on travaille à plusieurs et ils ne se rendent pas compte eux-mêmes, enfin surtout lui, du travail qu'on peut avoir là-haut. C'est toujours plus, plus, plus, plus, plus, malheureusement... »</i>
11 F 49	<i>« Ça a été racheté, c'est un groupe privé, un gros groupe, ils sont numéro un là-dedans, un grand groupe financier... Concrètement, ils ne nous remplacent plus, donc de dix personnes le matin pour faire les toilettes, on peut se retrouver à quatre ou à cinq. Et les réunions, les papiers, les projets, les machins, ça, on en bouffe. Mais pendant ce temps-là, on ne s'occupe plus des résidents. Même si c'est encore pas trop mal comparé à certaines maisons de retraite, mais ce n'est plus la qualité qu'on avait au début... On nous met de plus en plus la pression, parce qu'ils mettent la pression sur la directrice. Et la directrice, depuis l'ouverture de la boîte, elle qui n'avait jamais pris un arrêt de travail ni rien, elle n'a jamais été malade. Et là, au bout de quatre mois, elle était un mois complet en arrêt, elle n'en pouvait plus, quand on arrivait, elle pleurait tous les matins. Et puis comme ils lui foutaient tellement une pression qu'il fallait qu'on fasse ci, qu'il fallait qu'on fasse ça, elle nous foutait la pression aussi, on se faisait engueuler ».</i>
13 F 58	<i>« Monsieur Henry, c'était quelqu'un de bien, c'était quelqu'un qui aimait ses ouvriers, qui était de la vieille école, les patrons qu'il y avait avant, plus les patrons qu'il y a maintenant. Maintenant, on délocalise son personnel, on s'en fout, on est des tickets, des points, des pions, on s'en fiche du personnel. Alors que nous, avant, avec monsieur Henry, ça ne se passait pas comme ça. Non, non, ça ne se passait pas du tout comme ça. Tout a changé, on le voit bien maintenant. Et encore, c'est de pire en pire, malheureusement. Maintenant, c'est marche ou crève. Avant, quand vous aviez un petit souci, votre patron était là, il était assez compréhensif, il n'y avait pas de souci à avoir. On avait besoin d'une demi-journée parce que notre enfant était malade ou quoi, jamais il nous aurait dit non, on prenait notre journée, il n'y avait pas de souci, on rattrapait le boulot et puis c'est tout. Et puis, ça se passait bien, moi, j'avais besoin, lui, il avait besoin, c'était un échange, il n'y avait pas de soucis. Mais après, avec les autres, ce n'était plus un échange ».</i>
14 H 40	<i>« Au départ, c'était bien, parce que quand j'ai embauché, on était entre 20 et 25 ouvriers. Donc l'ambiance était un peu familiale. Sachant que Châteauroux, c'est la maison-mère. Et au fur et à mesure que l'entreprise a grossi, forcément, c'était plus la même, l'ambiance s'est un peu dégradée, on va dire. L'esprit familial n'était plus là. Déjà ils essayaient de monter les ouvriers les uns contre les autres. Diviser pour mieux régner... »</i>
15 H 53	<i>« Là où les problèmes sont arrivés c'est quand les deux créateurs ont vendu. Ils se sont mis en retraite et on a été racheté par une multinationale qui s'appelle Kingfisher. C'est un groupe anglais, ils ont Darty, ils ont... C'est un gros groupe maintenant, c'est plus du familial du tout! Maintenant, c'est du business ! Maintenant on est des pions. On n'est plus des êtres humains, on est des pions ! »</i>
15 H 53	<i>« Parce qu'on a du mal à se mettre dans le moule qu'ils veulent aujourd'hui. Parce qu'il n'y a plus de famille, il n'y a plus rien du tout, voilà, c'est des pions, on les met, ça tourne, si ça ne va pas, on les change ».</i>
18 F 50	<i>« Alors, des supers collègues, on déjeune ensemble à midi... J'insiste là-dessus parce que, moi qui viens de changer d'entreprise, il y a un fossé entre ce que j'ai connu il y a 25 ans. Même si je suis quelqu'un qui regarde de l'avant (soupir) bon on se dit que les choses ont beaucoup changé et pas que dans le bon sens... Enfin, c'était une deuxième famille. On allait travailler le cœur, je dirais léger. Quand il y en a une qui avait un souci, on s'épaulait, dans le boulot on s'aidait, enfin c'était vraiment hyper facile. J'ai gardé des contacts de cette période-là »</i>

Un seul de nos interviewé évoquera en termes positifs sa condition salariale sans cependant entrer dans le détail de l'ambiance de travail.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
10 H 42	«Oui, pour les enfants, on a des chèques cadeaux, on a un treizième mois, on a une bonne mutuelle, sur ce côté-là, on n'a rien à dire. Et puis au niveau matériel, ils nous fournissent les affaires de travail, on a une prime de participation, ça, tout le monde ne l'a pas non plus. Non, il ne faut pas qu'on se plaigne »

## 5.2 Arrêt(s) de travail et modifications des relations avec et dans les entreprises

Dans cet univers de travail en pleine évolution, le processus d'inaptitude commence généralement par l'irruption de l'arrêt maladie.

Les supérieurs hiérarchiques (qui dans nos entretiens prennent la figure du *patron* ou du *cadre*, du *directeur*, du *responsable*, de la *directrice*, du *sous-directeur* parfois ou du *chef d'atelier* ou sont simplement confondus avec *la société* ou *la boîte*), sont alors les premiers informés. Dès ce moment, la relation salariale est perturbée et la réception faite à cet arrêt de travail peut être très négative.

Dans ces relations qui se tendent ainsi autour de l'arrêt ou des arrêts à répétition ou qui se distendent tout simplement par le fait de l'absence, certaines tournent au conflit ouvert.

Les cas d'accidents du travail peuvent ainsi être source de tensions, c'est le cas avec monsieur P (E n°1) victime d'un accident du travail et qui subit les pressions de son chef d'atelier qui ne souhaite pas voir une déclaration d'accident du travail effectuée. Rapidement, la situation du salarié dans l'entreprise se détériore et vire au conflit ouvert.

N° de l'entretien	
Age et sexe de l'interviewé	Extrait
1 H 45	<p>« Donc j'ai fini par tout faire. Et j'avais trop de travail, c'était à bloc. Et puis un jour, je me mets un coup de marteau sur la main, accident de travail, il était 8 heures du matin, j'avais un témoin. Et mon chef d'atelier m'a appelé en me disant : « Il ne faut surtout pas que tu te declares en accident du travail ». La main a gonflé, je ne pouvais plus rien faire, le tendon d'écrasé. Parce qu'il m'a dit qu'ils allaient être pénalisés. Quand il y a un accident de travail, ils sont pénalisés, apparemment... ..Peut-être par l'inspection du travail ou par la médecine du travail, je ne sais pas du tout. Moi, c'est ce qu'il m'a dit. Donc, je n'ai rien dit, j'ai continué comme ça, et ça s'est mal passé.... ..Et j'ai été voir mon docteur, il m'a mis en accident de travail. Après, je suis resté en arrêt maladie, parce que je ne voulais plus y retourner, parce que j'étais sans arrêt harcelé, par lui. Et après, je lui ai expliqué que je ne voulais pas retourner là-dedans parce que sinon, ça allait mal finir. Comme ils me mettaient déjà la pression, qu'ils me harcelaient, là, ça aurait été pire. Parce que chez eux, ils ne veulent pas licencier. Il faut démissionner.»</p>

Enfin, l'arrêt de travail suscite d'autant plus de tensions qu'il intervient dans des contextes de travail soumis à de fortes pressions. Par ailleurs, la suspicion qui entoure la véracité de certaines pathologies influence la façon dont va être accueilli l'arrêt par les supérieurs hiérarchiques. Enfin, il peut tout simplement venir envenimer une situation déjà tendue.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
2 F 39	<p>«Après, ma responsable, ça ne se passe pas trop bien entre elle et moi. Si elle a fait des réflexions, ce n'est pas à moi qu'elle les a faites, c'est plus à mes collègues. Je crois qu'il y a eu une fois où elle a dit quelque chose à mes collègues... Je ne sais pas ce qu'elle a parlé par rapport à mon arrêt. Mais ma responsable, elle est très perso, c'est toujours elle, et les autres après ... .. Que des reproches. J'entends les mêmes reproches depuis 5 ans. Voilà, c'est comme ça. Elle essaie... Mais, c'est vrai que j'ai un autre responsable qui est au-dessus, qui va me parler de mon bras, comment ça va, sans rien que je lui demande, alors qu'elle... ».</p>
3 F 47	<p>« Mais bon, je ne vais pas vous cacher, je n'étais pas très bien avec ma cadre et je sais très bien qu'elle n'a rien fait pour me garder, je sais très bien qu'elle n'a rien fait pour arranger la situation. »</p>
11 F 49	<p>« Ah oui, de toute façon, j'ai continuellement des papiers à lui donner avec la sécu et tout ça. Mais bon, ça s'arrête là. Bon, la dernière fois, j'ai discuté un peu plus longtemps avec elle. Je me suis pris des engueulades, au début, quand j'ai appris que</p>

	<p><i>j'étais arrêtée et tout. Comme ils ne nous remplaçaient plus ni rien, après, il n'y avait plus assez de personnes, quand les filles se retrouvent à trois dans l'équipe, elle m'a engueulée comme du poisson pourri, c'est clair, c'est le cas de le dire. Je ne m'exprime peut-être pas bien mais c'est comme ça. Et ça m'a tellement surpris, parce qu'avant, elle n'était pas comme ça. Alors, je n'ai pas su trop quoi répondre. Je l'ai rappelée pour dire que j'étais prolongée, et re-belote. Alors là, j'ai commencé à m'agacer un peu, parce que j'ai horreur des histoires. Je n'aime pas les engueulades. Vous voyez, depuis 88 que je suis là-bas, je me suis mais vraiment énervée, comme on dit quand la goutte d'eau fait déborder le vase, que deux fois. Et je peux vous dire que la directrice, elle a peiné à me calmer. C'est rare que je me mette dans des colères comme ça, c'est très rare. Mais bon, des fois ça arrive, il faut que ça passe. Et puis, j'ai commencé à y répondre et tout, j'ai dit : attendez, j'ai pas demandé à être malade, moi, je préférerais travailler »</i></p>
7 H 47	<p><i>« Ils ne m'ont pas trop enquiné..... Je pense qu'il y a eu un peu de culpabilité au début. Et j'ai même été surpris, au bout du troisième mois, j'avais ma responsable qui m'avait appelé pour prendre rendez-vous, venir à la maison, voir comment ça allait. Elle ne l'avait jamais fait avec personne, j'étais étonné. Et sur l'arrêt, je n'ai jamais été embêté plus que ça. Elle prenait des nouvelles un peu au début, C'est elle qui a poussé pour que je revienne.</i></p>
4 H 50	<p><i>Et mon sous-directeur, avant, c'était pratiquement un pote. Et du jour au lendemain, voilà, vous êtes tombé malade, vous avez un problème, vous n'êtes plus bon à rien, on vous fiche sur le côté, et c'est très dur, on vous le fait ressentir, il n'y a pas besoin de mots, on vous le fait ressentir et ce n'est pas évident. Donc vous en prenez plein la tronche... ..Eux, ce qu'ils voyaient, c'est que la tournée ne serait pas faite et c'est tout. Quelque part, ils s'en foutaient. Ils n'ont même pas été me voir à l'hôpital... .. Maintenant, ça n'a plus rien à voir, que vous bossiez bien ou mal. Eux, ce qu'ils voient, c'est combien ça va leur coûter, combien ça leur coûte, ce que ça rapporte. Tu fais l'affaire, c'est bien, tu ne l'as fait plus, c'est terminé.»</i></p>
9 F 39	<p><i>« Il savait déjà que cette opération, il me la fallait. Il savait très bien que j'allais être arrêtée un certain temps, ce qui n'a pas plu non plus. Je suis désolée, moi, il me fallait une opération. Comme je lui ai expliqué, avant, mon travail passait avant ma santé. Et je lui ai dit que maintenant, c'était fini, que c'était ma santé qui passait avant le travail, ce qui est quand même tout à fait normal, dans la logique des choses. Après, il apprécie, il n'apprécie pas, ce n'est pas mon problème. Moi, je sais que c'est ma santé avant... .. C'est sûr que peut-être certains arrêts de travail ne lui ont pas faits plaisir, mais ce n'était pas mon problème. Il y avait une remplaçante pour me remplacer.» « Pendant tout mon arrêt de travail, je n'ai pas eu de nouvelles de lui. En tant que patron et médecin traitant, c'est pas mal ! Juste pour savoir, au dernier arrêt de travail, juste pour savoir quand est-ce que j'allais reprendre. Sinon, je n'ai pas eu de nouvelles de lui de tout mon arrêt de travail ».</i></p>
10 H 42	<p><i>« On n'a aucun contact ni rien. A part les arrêts de travail. Moi, comme je ne pouvais pas me déplacer, j'étais en pyjamas, je ne risquais pas d'aller à la société, donc c'est ma femme qui emmenait les arrêts de travail, sans plus. On n'a pas trop de contact quand on est en maladie. Mais c'est pour tout le monde pareil, il n'y a pas que chez eux, c'est pour tout le monde partout. Ils ont autre chose à penser... Vous allez dans n'importe quelle société, on est que des numéros. Vous savez, un gars qui est malade, il est malade, et il y en a un autre qui le remplace et ainsi de suite, ils ne vont pas s'arrêter pour nous. C'est comme ça. Voilà mon point de vue ».</i></p>
12 H 54	<p><i>« Vous savez, on est des pions, dans des grosses boîtes comme ça. Avec mes collègues, oui, mais la direction... L'infirmière m'a dit un jour : Michel, quand tu feras tes dialyses, je viendrai te voir. Une fois, elle m'a dit : Michel, je n'ai jamais pu t'avoir. Je suis désolé, je suis à la maison, si tu m'avais appelé, j'aurais vu le numéro... Enfin... La direction, vous savez, on est des pions, bien sûr, dans des grosses boîtes comme ça. Mais bon, ce n'est pas grave. Ce qui compte, c'est mes collègues, après... »</i></p>
18 F 50	<p><i>« Le jeudi matin, par politesse, j'ai appelé et, heureusement, je suis tombée sur la messagerie et là je lui ai dit : « Bon bah, c'était pour te prévenir que je ne viendrai pas travailler ce matin. » Ça s'est arrêté là, on ne s'est plus jamais reparlé. Donc, c'est bizarre parce que c'est fini mais ça ne l'est pas... Enfin, c'est fini, mais de cette manière... »</i></p>

### 5.2.1 Un salariat mis entre parenthèses, distance et remplacement

Plus généralement, la distance s'établit bien souvent au fur et à mesure que le temps passé en arrêt maladie s'allonge. L'arrêt peut dégrader les relations avec les collègues qui se retrouvent avec une charge de travail plus importante et qui peuvent partager la même suspicion sur la réalité de la pathologie qui frappe le salarié concerné. Le temps passe, les relations s'espacent, remplacé sur son poste... le salarié n'a plus vraiment sa place dans l'univers de travail.

<i>N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé</i>	<i>Extrait</i>
11 F 49	«A part deux collègues où je m'entends bien avec, c'est les seules d'ailleurs qui m'appellent, les autres non. C'est ce que je dis, d'habitude, quand il y en a une qui est en arrêt longue maladie comme ça, pour remonter le moral entre guillemets, on se cotise et on envoie un bouquet de fleurs. Moi, ça va faire deux ans, le bouquet de fleurs, je l'attends toujours ! Je l'ai dit, à mes collègues, ce n'est pas la question du bouquet de fleurs, je dis : c'est le principe qui me vexe. Parce que j'ai toujours participé à toutes les cagnottes, à tout le monde et là, c'est moi qui est dans la merde, excusez-moi du terme et moi, le geste, on ne me le fait pas. »
15 H 53	«J'avais un atelier qui tournait bien mais je sais que depuis que je suis en arrêt, tout a été jeté, enlevé, fini, terminé. C'est-à-dire que là, si j'y retourne, il faut que je me remette dans un autre truc. Ma place est prise actuellement, donc je ne sais même pas ce que je peux faire ... »

### 5.3 Les conséquences financières de l'arrêt maladie prolongé et ses implications sociales.

Les arrêts maladie qui précèdent souvent l'inaptitude provoquent d'autres changements dans la situation des salariés, notamment au niveau financier. Les situations sont différentes selon les branches professionnelles et les conventions collectives qui peuvent générer différents niveaux d'indemnisation avec ou non maintien de salaires, subrogation... A ce moment, le lien salarial peut être ainsi ramené à son aspect le plus pur et essentiel : le salaire.

Après plusieurs semaines en arrêt maladie, le montant des indemnités touchées peut rapidement décroître et passer à 50% ou 66 % du salaire, à l'exception des accidentés et malades du travail dont la prise en charge prévoit le maintien du salaire, élément qui explique d'ailleurs pour une part les tensions qui peuvent se nouer autour des déclarations.

Si dans certaines entreprises, les procédures semblent bien fonctionner, dans d'autres retards de paiement et incidents financiers se succèdent. Certains de nos interviewés se trouvent dans des situations financières tendues et le moindre retard de paiement peut avoir de lourdes conséquences. Les conflits sont alors exacerbés autour de ce lien financier, seul pont finalement entre l'entreprise et le salarié arrêté.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
1 H 45	« Accident de travail ? Vous ne travaillez pas, parce que vous êtes en arrêt. C'est comme un arrêt de travail, sauf que vous êtes en accident de travail, vous êtes payé comme si vous travaillez. Alors que la sécurité sociale, vous perdez de l'argent quand vous êtes en arrêt »
12 H 54	« J'envoyais les arrêts de travail tous les mois, et j'étais payé par l'entreprise. Et l'entreprise se faisait rembourser par la sécurité sociale. Moi, je n'avais pas de perte de salaire. Ils faisaient le tiers-payant, en fin de compte. Moi, ils me payaient, et ils se faisaient rembourser auprès de la sécurité sociale. J'avais mes fiches de paie comme si j'étais toujours employé. Et j'avais les mêmes avantages. Pareil. J'étais en arrêt maladie ».
17 H 50	« On a eu beaucoup de chance parce que c'était sur un trajet de travail donc un accident de travail parce que, qui dit trajet, dit travail, donc on a eu beaucoup de chance parce que si ça avait été en maladie, là, c'était la catastrophe ».
19 H 46	« Ça a été énorme. Énorme, parce qu'il a fallu se battre, le pot de fer contre le pot de terre... pour les assurances, pour toucher la sécurité sociale... Il fallait gérer tout ça et on a tout fait gérer par une association d'aide aux victimes sur Bourges qui est vraiment excellente et le dossier est toujours en cours d'ailleurs.... puisque c'est toujours pas fini »
7 H 47	« Et j'avais été la voir aussi plusieurs fois parce que les indemnités de l'employeur ne suivaient pas. Enfin, eux, ça suivait, mais la complémentaire, j'étais des fois trois mois sans être payé. Et je me renseigne auprès de la complémentaire, qui me disent qu'ils ont fait le nécessaire et que ça restait bloqué au niveau du truc de paie ».
3 F 47	« Au début, c'était dur. De sécu, je touchais dans les 1 070 mensuel, mais les trois premiers mois, il y avait le complément de l'employeur, donc ça allait, il versait dans les 500 € mensuels. Et après, leur prévoyance, elle est un peu con, au-dessus de trois mois, c'est la prévoyance qui vous indemnise, mais leur indemnisation, je ne sais pas comment ils font, mais vous êtes au moins trois mois sans salaire. Pendant ce temps-là, les factures, vous les payez. Et là, c'était dur. Et après, ils sont bien gentils, mais il y a un mois, ils vont vous payer la valeur de deux mois, et le mois d'après, vous n'allez rien avoir. Ce n'est pas du tout équilibré. Je savais que ce qu'ils me versaient, ça équivalait à peu près à 450 € par mois, donc j'essayais d'équilibrer, mais ça fait une grosse différence ».
7 H 47	« Quand je suis passé en invalidité, au niveau de l'employeur, le salaire est resté quasi identique, mais par contre, il y a eu une perte au niveau de l'invalidité, parce qu'il y avait une partie du complément qui était fourni par rapport à la sécurité sociale, par une complémentaire qu'on a. Et en passant en invalidité, cette partie-là n'y est plus. Donc

	<i>là, le dossier est en train de se faire, mais ce n'est pas régulier. Depuis le mois d'avril, j'ai dû toucher une fois pour deux mois, et là, c'est encore en attente fin septembre, je n'ai rien reçu, parce que ça ne coule pas de source, c'est bloqué un mois, ce n'est pas régulier. Au niveau de la sécurité sociale, je touchais à peu près 1 000, 1100 € et avec l'invalidité, je suis descendu... Alors, ça dépend des mois, c'est entre 700 et 800. Donc au départ, j'avais perdu entre trois et quatre cents euros de salaire ».</i>
15 H 53	<i>«Quand ça paye pas, quand ma responsable administrative oublie de m'envoyer ma prévoyance, mes décomptes, par exemple. J'ai eu des mois où on est à zéro, voire négatif. Je reçois des salaires en négatif, puis le mois d'après, j'ai mille euros... ..Ça, c'est dur aussi à vivre parce que la sécu vous dit qu'elle paye tous les quatorze jours mais c'est faux. Des fois, ils vous payent à neuf, ou douze, on sait pas pourquoi... ». «J'ai annulé mon rhumatologue, j'ai annulé tous les spécialistes puis j'ai attendu d'avoir un peu d'argent pour payer. - Le rhumatologue, c'est 70 euros et la sécu m'a remboursé 24 euros là-dessus, plus d'un mois après, parce qu'il y avait eu des grèves, ils étaient retard dans les papiers... Donc, on n'a pas les moyens, on n'a pas les moyens de se soigner. Là, on rentre exactement dans ce qu'on entend à la télé. On vit vraiment dans la misère. Toutes les personnes qui sont en longue maladie... Dans mon cas, on n'a rien. »</i>

Par ailleurs, dans des cas bien particuliers, et notamment ceux de salariés à temps partiel ou en multi emploi, l'arrêt maladie visant un poste particulier (par exemple pour un problème relevant du harcèlement) peut compromettre le maintien du salarié dans les autres emplois. C'est le cas pour madame H (E N°5) qui effectue des tournées pour une boulangerie et complète cet emploi à temps partiel par des missions d'aide à domicile. L'arrêt maladie qui vient l'extirper d'une situation de harcèlement sur les tournées l'empêche cependant de continuer à travailler dans son second emploi.

<i>N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé</i>	<i>Extrait</i>
5 F 47	<i>«Si le médecin vous arrête en maladie, il vous arrête pour tout, vous ne pourrez travailler ni à la boulangerie ni faire les ménages »,</i>

Il peut sembler aujourd'hui nécessaire à la lecture de ce qui précède de repenser la façon dont est appréhendé l'arrêt maladie (quand il s'avère durable ou récurrent) d'un salarié par l'entreprise. C'est un moment, en effet, où le salarié, fragilisé sur le plan médical, se retrouve en plus « lâché » par l'entreprise à l'exception des relations amicales mais informelles potentiellement maintenues par des collègues.

Ce moment de l'arrêt est ainsi souvent générateur conflit de part et d'autre car la distance s'installe et parce que, faute de dialogue, chacun suppose autour de ce que doit

penser l'autre sur fond bien souvent de culpabilité et de préservation de la sphère privée.

Par ailleurs, mais nous y reviendrons, l'arrêt de travail qui semble parfois la seule solution pour extraire un salarié de conditions de travail pathogènes peut présenter des conséquences insoupçonnées et à terme rendre sa situation très difficile.

## 6- Après l'arrêt : les formes du retour (restrictions, aménagements, inaptitude et reclassements)

53

Après l'arrêt de travail vient pour certains de nos interviewés le moment du retour dans l'entreprise. Un retour qui peut prendre des formes très variables qu'il soit temporaire ou durable, qu'il soit accompagné, aménagé ou non. Bien des cas de figure existent du retour réussi à un poste adapté au retour « mise à l'écart » de salariés relégués par l'entreprise à leur maladie... ou au retour mise à l'épreuve physique et psychique. Reclassés, restreints parfois sur leur aptitude, affectés sur des postes aménagés, certains de nos interviewés reviennent sur avec une position nouvelle, avec, selon les entreprises, plus ou moins de facilités.

### 6.1 Retours sous conditions dans l'entreprise

Certains salariés connaissent ainsi un retour temporaire ou définitif dans l'entreprise. Celui peut s'opérer de différentes manières mais est toujours relaté comme un événement important par les salariés rencontrés. La maladie ou l'accident a modifié leurs rapports physiques ou psychiques à leur ancienne activité, aucun d'entre eux ne peut reprendre le travail comme si de rien n'était. Quelle que soit d'ailleurs la situation du salarié lors de ce retour, qu'il s'effectue de façon temporaire avant un nouvel arrêt, qu'il fasse suite à une adaptation du poste ou à un reclassement, le retour n'est ainsi pas anodin. Il peut signifier un nouveau départ ou au contraire venir confirmer au salarié que la rupture est consommée. Certains ont dû batailler pour pouvoir retravailler, pour d'autres une période de réadaptation au travail s'est révélée nécessaire et les dispositifs existant en ce sens ont alors été mobilisés, comme la reprise à temps partiel thérapeutique par exemple. Un dispositif qui cependant peut être difficile à appliquer, voir contourné dans certaines organisations.

#### 6.1.1 Retour voulu, retour déçu

Peu d'histoires de retour en entreprise se passent aussi bien que celle de monsieur S (E n°17). Victime d'un grave accident de la route, il aura certes à batailler (contre les médecins) et à convaincre de sa volonté de reprendre son travail alors même que son accident l'a laissé gravement handicapé. Mais nous verrons que l'entreprise saura s'adapter et intégrer ce salarié.

N° de l'entretien	
Age et sexe de l'interviewé	Extrait
17 H 50	«Moi je reprenais le boulot ! Le médecin quand elle m'avait convoquée, elle m'avait demandé ce que je voulais faire plus tard et moi j'y disais que j'avais retravaillé, elle était un peu étonnée parce que j'avais encore la jambe raide et tout (rires) ».

Pour d'autres en revanche, le retour va se révéler très difficile car ils n'ont déjà plus leur place dans l'entreprise. C'est un retour qui peut prendre l'aspect d'une relégation brutale. L'entreprise n'a pas attendue, la place est prise, le salarié est de plus parfois confronté à des incapacités physiques qu'il n'avait pas mesurées en n'étant pas en poste.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
19 H 46	« Je suis rentré en septembre 2013, une formation qui a duré 18 mois et donc c'était en avril ou mai 2013. Donc j'ai fait ma période d'essai et après on m'a mis dans un aquarium. On m'a mis dans un bureau vitré : « Tu t'assois là, tu gères les papiers, tu gères les rendez-vous. » Terminé. Je ne pouvais pas faire de réception, je ne pouvais pas faire de tour de véhicule comme avant, limite si je pouvais aller voir mes collègues. Et le médecin du travail est venu me voir me dit : « Alors, comment ça se passe ? » Je lui dis que je fais ça, ça et il me dit : « C'est pas possible ! » Parce qu'il faut que j'alterne positions assises et debout dans mes tâches et avec mon nerf sciatique, ce n'est pas possible. Donc j'ai dit : « Voilà, on me met là. » Et ce qui s'est passé, c'est que le chef de centre que je devais remplacer, il a été remplacé par l'ancien chef d'équipe qui était parti à Châteauroux... Donc, j'ai été mis sur la touche, purement et simplement. Moi, quelque part, j'y suis allé mais, dans ma tête, je me suis dit, on passe à autre chose ».
3 F 47	« Ils m'ont fait reprendre le boulot une journée, la veille de ma visite médicale, la première, mais j'ai bien senti que je n'avais plus ma place, parce que ça faisait deux ans et demi que je n'avais pas bossé, et forcément, il y avait des choses... ne serait-ce qu'au niveau du mot de passe. Et puis, il y avait des trucs qui avaient changé au niveau du dépôt. J'ai senti, au bout d'une fois, qu'il ne fallait pas redemander. J'ai bien senti que ma remplaçante n'avait pas trop envie que je revienne. »
15 H 53	« Bon, il a dû me reprendre quand-même sauf que mon poste avait été pris par un de mes gars que j'avais fait évoluer et qui me remplaçait et il ne m'a pas redonné ma place. Donc, là, en 2010, j'ai commencé à rentrer dans une grosse bagarre. J'ai été convoqué et on m'a demandé de faire une rétrogradation de poste, avec une baisse de salaire. Alors là, je suis monté dans les tours assez vite. Mais la rétrogradation de poste ne peut être formulée que par le salarié alors ils s'arrangent pour tout faire pour vous fassiez la lettre. Alors, moi, je lui ai dit non. »

## 6.1.2 Après la maladie ou l'accident, l'angoisse du retour

55

Même souhaité et attendu, le retour génère beaucoup d'angoisses. Eloigné de l'univers de travail pendant plusieurs semaines, voire plusieurs mois ou années, le salarié est alors très fragilisé tant physiquement que psychologiquement. Les craintes sont multiples tant sur le fait de pouvoir tenir le coup physiquement et mentalement que de pouvoir assimiler les changements organisationnels ou technologiques qui ont pu se produire pendant l'absence ou d'être confronté à des collègues inconnus ou perdus de vue.

<i>N° de l'entretien</i> <i>Age et sexe de l'interviewé</i>	<i>Extrait</i>
10 H 42	<i>« Le tout premier jour où j'ai repris? J'ai cru que j'allais pleurer. Pas de joie, de douleur. Parce qu'au bout de deux ans et demi qu'on ne travaille pas, je l'ai senti. Le soir, je suis rentré, j'étais mort, c'était dur. Les premières semaines ont été très, très dures. Après, le corps se réhabitue, au niveau physique, mais au niveau physique, ce n'est pas encore ça. Je me dis qu'il faut du temps, qu'il ne faut pas s'affoler. Le principal, c'est de travailler, ne pas faire n'importe quoi non plus, mais il ne faut pas non plus s'asseoir sur une chaise et attendre, ce n'est pas le but. Mais il faut faire attention, c'est tout. »</i>
8 H 52	<i>«C'est pas que j'avais pas envie de reprendre, c'est que je ne savais pas dans quelles conditions j'allais reprendre, je ne savais pas comment j'allais être considéré, je ne savais pas comment j'allais être vu par les autres copains, les autres ouvriers. Et après, avec le handicap que j'avais, je ne me sentais pas capable de risquer de faire ce qu'on allait me demander. Donc somnifères depuis le mois de mai, antistress depuis le mois de juin ».</i>
18 F 50	<i>« Se concentrer. Je l'ai dit d'ailleurs à Madame B... l'autre jour, un an d'arrêt, c'est énorme. C'est comme un sportif qui s'arrête. Un sportif de haut niveau, le temps de redémarrer, c'est long, je n'aurais pas cru. C'est dur... ».</i>

## 6.2 La reprise d'activité

56

Quand le retour s'avère potentiellement durable et pour pallier ses difficultés, tant physiques que psychiques, des dispositifs existent et qui ont été bien mobilisés par nos salariés. Dans certains cas, le temps partiel joue ainsi parfaitement son rôle de période transitoire quand dans d'autres, le respect de ses modalités paraît plus compliqué.

### 6.2.1 La reprise à temps partiel thérapeutique

Largement expérimenté par nos interviewés (14 l'ont ainsi signalé) la reprise à temps partiel thérapeutique sert de palier progressif entre l'arrêt et la reprise complète de l'activité. Ce dispositif peut parfois se révéler attrayant pour l'entreprise qui y gagne en souplesse et peut aussi pallier une baisse momentanée de charge de travail. Certains salariés ne vont l'utiliser que très temporairement quand d'autres y seront de façon plus durable après avoir tenté sans succès une reprise à temps complet.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
20 F 51	« J'ai eu un an vraiment d'arrêt et puis, après, avec le médecin du travail justement, le médecin conseil aussi et la sécu, on a regardé si je pouvais reprendre un mi-temps thérapeutique et j'ai demandé aussi à mon patron. Il a réagi très bien parce que le mi-temps thérapeutique, ça me permettait de reprendre un petit peu et de ne pas reprendre complètement parce qu'au niveau de la société, il y avait moins de travail aussi donc, comme ça, ça me permettait de reprendre et le mi-temps thérapeutique, je ne vais à l'entreprise que deux fois par semaine.
7 H 47	« J'ai pu reprendre, suite à l'accord de la médecine et de la sécurité sociale, et puis accord de la médecine du travail, j'ai repris à temps partiel, en mi-temps thérapeutique, pendant environ un an, un an et demi... Avec le recul, je pense que ce serait assez compliqué de faire des journées complètes. Bon là, je me suis arrangé avec mon employeur, je travaille deux jours et demi ».
17 H 50	« Je suis rentré quatre ans après, je me suis remis au boulot comme avant. Je suis revenu dedans facilement parce que j'avais pris un mi-temps thérapeutique et au bout d'un mois, je demandais à reprendre à temps plein »
9 F 39	« Là, j'ai repris en tant que mi-temps thérapeutique, qui va bientôt se terminer, je pense, parce qu'on essaie d'augmenter les jours ».
12 H 54	« Le médecin, s'il juge qu'on peut reprendre, on passe devant le médecin conseil de la médecine du travail. Et eux, ils donnent leur accord, suivant si le néphrologue a donné son accord, mais à mi-temps thérapeutique. On recommence à mi-temps, c'est-à-dire trois heures et demi par jour. Et on a un maximum de deux ans pour faire ça. Au bout de deux ans, soit on reprend à plein temps, soit on s'arrête complètement ».
12 H 54	« Je suis à l'emballage. Je fais de l'emballage, je fais de l'accueil, je fais du standard. Et j'ai des horaires aménagés. Pour voir que j'étais capable de faire, même en étant

*greffé, je voulais essayer de voir. Après, si je n'avais pas réussi, je n'avais pas réussi. J'avais la possibilité de revenir en arrière. C'est moi qui ai voulu essayer. Et en fin de compte, oui. Mais au bout d'un moment, j'en ai eu marre, donc je me suis dit : quand je peux faire un mi-temps, je ferai un mi-temps. Et maintenant, j'y resterai Parce que j'arrive à bientôt 55 ans et qu'ils ont qu'à embaucher un jeune à ma place. Tout à fait. Et maintenant, si je peux faire un mi-temps, j'en ai eu la possibilité, je l'ai fait. Au bout d'un moment... Et puis, j'ai les problèmes de santé qui sont là quand même. Ils ont qu'à prendre un autre mi-temps à côté, ça fera un temps complet. »*

Généralement apprécié, le temps partiel transforme cependant la place et le statut du salarié qui peut se sentir moins intégré dans l'entreprise et moins informé concrètement de son fonctionnement.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
7 H 47	« La réinsertion... enfin, je ne peux pas appeler ça comme ça, mais la place au niveau de l'équipe est complètement différente parce que comme on n'est pas là à temps complet, c'est compliqué à expliquer. On a une place un peu différente, parce qu'ils se côtoient toute la semaine, donc les infos, ils les échangent en continu. Donc quand vous n'êtes pas là le jeudi, il y a des choses qui se sont passées donc forcément, vous ne pouvez pas participer aux choses. Et on est là que deux jours et demi, on n'est pas là toute la semaine, donc on sent... Ce n'est pas le même état d'esprit. On sent qu'on n'est pas partie intégrante. Alors ce n'est pas le boulet qu'on traine, mais on sent qu'on n'a pas le même statut, qu'on n'est pas pareils »

Enfin, pour certains de nos interviewés, le temps partiel se révèle compliqué à mettre en place au vu de l'organisation de l'entreprise ou de la nature de leur poste. L'organisation du temps partiel peut ainsi se faire plus dans l'intérêt de l'organisation du travail de l'entreprise et non dans celui de la santé du salarié. Il peut également susciter l'hostilité de l'entreprise, la situation dégénérant rapidement vers un conflit ouvert ou ne faisant qu'aggraver un conflit déjà présent. Certains salariés doivent ainsi se battre pour que cet aménagement soit respecté et parfois n'arrivent pas à l'imposer.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
15 H 53	«C'était pour le genou et comme ça allait mieux, je pouvais marcher, donc, à un moment donné, je me suis dit qu'il fallait que j'arrive à reprendre le travail. J'ai négocié à l'époque avec le médecin conseil de faire un mi-temps thérapeutique pour reprendre. Sauf que mon directeur de l'époque m'a dit : «Moi, en mi-temps, tu ne m'intéresse pas. Un chef de rayon en mi-temps, je n'ai jamais vu ça».

4 H 50	« La sécu avait dit qu'éventuellement, je pouvais faire deux journées pleines et le reste tranquille. Ou faire une journée sur deux, c'est-à-dire une journée pleine, une journée calme, enfin sans rien. On a essayé plus ou moins avec des accords comme ça au départ, mais ça n'a jamais été réalisé. Donc il n'y a jamais eu de mi-temps thérapeutique, ça a toujours été plein pot, même plus que du normal. Donc pour éviter de me prendre la tête au niveau de la sécu et puis du boulot, de la direction, je suis retourné voir le docteur Gautier et je lui ai demandé qu'elle me fasse une reprise totale»
4 H 50	« Au début, quand j'ai repris, ça devait être un mi-temps thérapeutique, le mot est joli, mais le reste ne suit pas ». Je faisais plus d'heures en mi-temps thérapeutique qu'en temps normal ! En mi-temps thérapeutique, j'ai fait des semaines à 42 heures ! »
6 F 42	« Mais le mi-temps thérapeutique à la pâtisserie Kremer, c'est une journée sur deux. C'est ce qu'elle a pu obtenir. Mais vous faites une journée entière, en fin de compte, ce qui n'est pas le mi-temps thérapeutique normal. Après, je ne sais pas combien de temps il m'a duré, mon mi-temps thérapeutique, entre quatre et six mois, je ne sais plus. »
8 H 52	« Après, moi, ce dont j'ai peur, c'est qu'il ne respecte pas ce qu'on avait convenu au départ. Et si jamais il ne respecte pas ce qui était convenu au départ, j'appellerai la médecine du travail. C'est-à-dire que le jour que j'aurai besoin de mes congés, qu'il ne me les donne pas, qu'il me les repousse. Parce que ça, il a su le faire. Il a su le faire, même avec ma femme. Donc c'est pour ça que j'ai peur qu'il ne respecte pas sa parole. Sachant que je ne suis pas en mi-temps thérapeutique » « Il me considère comme guéri, alors que je ne suis pas guéri. Je ne suis pas guéri à l'heure actuelle. Je ne suis pas guéri, parce que j'ai encore des séances de kiné. Et même en ayant fini mes séances de kiné, il m'a dit que ça avait vachement progressé, mais qu'il resterait toujours un problème. »

## 6.2.2 Les restrictions d'aptitude

Certains salariés font leur retour dans l'entreprise et à leur poste, toujours aptes mais avec des restrictions d'aptitude. Là encore, ces restrictions sensées protéger la santé du salarié sont parfois difficiles à respecter et faire respecter. L'une des premières raisons est la nature même du poste et à la difficulté pour le salarié à le « découper » en tâches « permises » et non « permises » quand il s'inscrit pour le salarié dans un enchaînement logique et nécessaire d'activités quotidiennes. Il peut également générer des difficultés en reportant les tâches jugées pénibles sur les collègues de travail. Enfin, certaines directions peuvent ne pas en tenir compte.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
2 F 39	«C'était ça, éviter de soulever les enfants, un maximum. Et je lui ai dit que ses restrictions, ça allait être impossible. Après, elle m'a dit : « Il faut que votre collègue vous aide ». Oui, mais je n'ai pas une collègue qui est très compatissante, elle ne veut pas se fatiguer avant la retraite. Donc je fais mon travail, c'est tout. Je ne suis pas quelqu'un qui va se plaindre. Quand j'ai mal, quand je soulève un enfant, ce n'est pas

	<i>grave, j'ai mal. Je vais faire mon travail, et je ne demande rien. Les premiers temps, ma collègue a fait attention, après, elle ne peut pas non plus... Ça fait un an que ça dure, le cirque, je ne vais pas dire à ma collègue : « Il faut que tu changes Untel ». Soit on est apte à travailler, soit on s'arrête ».</i>
<i>11 F 49</i>	<i>« Alors, j'ai plein de restrictions, moi. J'ai pas le droit de soulever, de pousser des charges lourdes, pas le droit de me servir du matériel, pour les soulever et tout ça. Je ne peux pas me baisser. Je ne peux pas lever les bras trop longtemps. Qu'est-ce qu'elle m'a mis d'autre ? Je ne sais même plus, j'en ai tellement une tartine... Je m'en doutais, quand j'allais faire voir ça à mon employeur... ma directrice, elle a fait des bonds. »</i>
<i>6 F 42</i>	<i>« J'ai repris et au début, on essayait de me mettre à des postes moins durs mais ça ne dure pas très longtemps, malgré les directives du docteur M. »</i>
<i>4 H 50</i>	<i>«Et donc depuis un an et demi, voire deux ans, c'est la bataille constamment sur soi-disant des postes aménagés, des restrictions de machin ou de bidules, mais ils n'en tiennent pas compte, ils ne veulent pas le faire».</i>

Le cas de monsieur F est ainsi significatif. A 50 ans, chauffeur livreur, monsieur F a été victime d'un grave accident cardiaque. Il a dû rapidement reprendre son travail à temps complet après son retour dans l'entreprise car son mi-temps thérapeutique n'était pas respecté. Il voit ses restrictions d'aptitude constamment bafouées et a dû également batailler pour que les aménagements de poste demandés et subventionnés soient effectivement réalisés. Sa vie lui semble en danger. Il est entré plusieurs fois en conflit avec les dirigeants de l'entreprise mais a finalement décidé de partir en formation pour tenter par lui-même une reconversion, persuadé que l'entreprise ne s'adaptera jamais. Pour lui, il est clairement poussé dehors par une entreprise qui ne veut pas le licencier pour des raisons financières mais qui l'incite à partir en mettant ouvertement en danger sa santé.

<i>N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé</i>	<i>Extrait</i>
<i>4 H 50</i>	<i>« La sécu avait dit qu'éventuellement, je pouvais faire deux journées pleines et le reste tranquille. Ou faire une journée sur deux, c'est-à-dire une journée pleine, une journée calme, enfin sans rien. On a essayé plus ou moins avec des accords comme ça au départ, mais ça n'a jamais été réalisé. Donc il n'y a jamais eu de mi-temps thérapeutique, ça a toujours été plein pot, même plus que du normal. Donc pour éviter de me prendre la tête au niveau de la sécu et puis du boulot, de la direction, je suis retourné voir le docteur G. et je lui ai demandé qu'elle me fasse une reprise totale... ...Donc on m'a proposé, on m'a fait comprendre de partir sur autre chose, et de prendre la porte. On me l'a dit. Le docteur G. était présente... Il y a quatre mois, je crois, on a eu une réunion avec le docteur G., le sous-directeur, le directeur, moi, et la RH. Et on a discuté de mon problème. Et la direction a demandé à un moment donné, si j'étais vraiment malade, si ce n'était pas du chiqué, que de toutes façons, ils n'avaient rien à me proposer, ils ne voulaient pas s'embêter avec ça... ... Donc vous</i>

voyez bien que c'est des pourris, il n'y a pas d'autre mot, quand quelqu'un s'amuse avec votre vie. Il faut arrêter, c'est tout. Aujourd'hui, avec tout ce qui s'est passé, avec tout ce qui a été dit, et connaissant l'entreprise, je me dis que même en restant chez eux, il y aura toujours un problème. Et puis le boulot, ça sera toujours aussi dur et ça sera de pire en pire. Même si j'en ai un peu moins. Et c'est pour ça que je repars, pour être tranquille. Et je reviens à ce que je disais en général, si on n'a pas plaisir à aller au travail, il ne faut pas y aller, ce n'est pas la peine.  
Là, j'ai demandé au FONGECIF pour passer un permis D en grand tourisme, c'est-à-dire chauffeur de bus, où là, il y a une hygiène de vie et c'est beaucoup moins contraignant ».

### 6.2.3 Les aménagements de poste

La même réalité prévaut pour les aménagements de postes : si certaines entreprises jouent le jeu et intègrent les aménagements demandés, d'autres ne respectent pas les consignes données et ne mettent pas en place ces aménagements, tant dans le contenu des tâches à réaliser par le salarié que dans l'installation des matériels adaptés mobilisables.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
2 F 39	« Le médecin du travail est au courant, ils ont fait dépêcher une ergonome qui est venue pour essayer d'aménager mon poste de travail..... Là, il y a l'escalier qui a dû être commandé pour mon lieu de travail, il doit arriver. Ça fait un moment qu'il doit arriver mais que je ne l'ai pas vu. Et pour l'instant, il n'y a que ça qui a changé. Ah et puis on m'a acheté un tabouret avec des roulettes pour soulever, alors je fais mumuse avec mon fauteuil. Voilà au niveau de mon travail. »
9 F 39	« On a fait le nécessaire, avec madame S... pour que j'ai un siège ergonomique pour mon travail, pour que les douleurs soient beaucoup moins importantes »...
	« J'attends là, un fauteuil pour ici, la salle des ventes. C'est un fauteuil qui permet d'incliner pour les jambes, un autre fauteuil et un tabouret d'atelier où on peut régler l'inclinaison. En sortant d'un CRP, on sait qu'il y a du matériel adapté donc, quand l'embauche s'est faite, on a fait appel à Madame V. (Sameth), elle est venue et on a lancé... J'ai eu deux tabourets en essai pendant 15 jours et après, j'ai validé. Donc, là, on attend le devis pour que ça se mette en place »
12 H 54	« Tout ce qui est très physique, pas d'exposition en plein soleil, pas trop d'intempéries non plus, pas de charges lourdes, pas de pénibilité en fin de compte. J'ai un poste adapté, avec des horaires adaptés. Ils m'ont aménagé un poste, avec des horaires adaptés. J'ai repris en mi-temps thérapeutique, ils m'ont aménagé un poste. De toute façon, c'était dans les conventions avec la médecine du travail, que je reprenais à mi-temps,

	<p><i>mais avec un poste aménagé. Et ça s'est très bien passé. Aucun problème. Ils m'ont aménagé un poste, j'étais assis et je faisais le remplacement des autres, je leur faisais leur pause. Et je ne faisais aucune charge lourde, si je voulais m'asseoir, je m'asseyais. Non, non, il n'y avait aucun problème. Et puis, je pouvais me reposer. Non, ça s'est très bien passé. Je faisais mes trois heures et demie, et je rentrais chez moi. Et puis maintenant je fais une semaine, une semaine. J'ai trouvé qu'une semaine de travail, une semaine de repos, pour ma santé, c'était mieux équilibré. C'est moi qui ai choisi. »</i></p>
17 H 50	<p><i>« Il y'a juste eu une rampe de faite, à l'extérieur et l'aménagement d'un toilette, il était déjà assez grand mais la porte ouvrait dans le mauvais sens, ils l'ont faite ouvrir dans l'autre sens et puis voilà c'était fait. et un bureau réglable en hauteur »</i></p>
4 H 50	<p><i>«Vous vous retrouvez avec des palettes à trimbaler, qui font une tonne, avec un transpal à la main, alors que la convention veut qu'avec un transpal à la main, c'est 350 kilos pour un homme, et 250 pour une femme. Nous, on se retrouve avec des une tonne à pousser et ça ne les dérange pas. Moi, étant cardiaque, je me suis trimbalé avec des palettes d'une tonne. Il a fallu que je me batte huit mois, pour avoir un transpal électrique. Alors qu'ils avaient été subventionnés par la SAMETH, depuis deux ans pour les transpals»</i></p>

### 6.3 Salariés inaptés reclassés

Nous l'avons dit au départ de ce travail, en France aujourd'hui, peu de salariés déclarés inaptés se voient proposer une situation de reclassement pertinente et bien peu de nos interviewés sont donc dans ce cas. Néanmoins, dans quelques cas « exemplaires », ce reclassement fonctionne grâce toute une conjonction d'éléments à l'œuvre. Si l'état de santé du salarié, ses capacités, et son désir de reprendre son poste sont importants, d'autres éléments interviennent qui tiennent aussi aux politiques d'entreprise et à la façon dont aura été reçu l'arrêt maladie dans l'organisation.

#### 6.3.1 Le reclassement, une étape normale du retour au travail après l'accident ou la maladie

Les cas de monsieur S et madame L sont ainsi exemplaires. Monsieur S, dont nous avons déjà évoqué la situation est lourdement handicapé et en fauteuil roulant depuis un grave accident de trajet. Après 4 années d'arrêt, il retrouve son poste aménagé par l'entreprise de transport dans laquelle il travaille comme chef de quai. Il reprend d'abord en temps partiel thérapeutique puis « normalement » un poste adapté à la nouvelle situation tant matériellement que dans son contenu. Malgré la gravité de son accident et ses lourdes séquelles, monsieur S n'a jamais douté de reprendre son travail. Les liens ont été maintenus avec l'entreprise sans être étroits. Dès qu'il a émis le souhait de reprendre, des concertations ont eu lieu et les aménagements ont été opérés.

<i>N° de l'entretien</i>	
<i>Age et sexe</i>	<i>Extrait</i>
<i>de l'interviewé</i>	
<i>17 H 50</i>	<p>«On s'est vus, quand je voulais reprendre. Au début, c'était le DRH qui était venu et je lui avais dit qu'il fallait me trouver un poste et puis, vu mon état, ça les intéressait pour les quotas obligatoires et comme il y avait un poste, une intérimaire dans les bureaux, ils ont viré l'intérimaire et j'ai été après. Puis j'ai vadrouillé de travail en travail, ça évoluait... Et maintenant, je suis un peu plus tranquille, je suis dans un bureau... .. Ils ont fait une rampe. Je faisais un peu de tout. Même à l'heure actuelle e 'suis polyvalent, s'il y a une fille qui part, je peux la remplacer, je touche à tout. Avant, je touchais déjà à tout : le système informatique, je touchais déjà à ça donc ils m'ont remis un peu là-dedans. Je suis rentré quatre ans après, je me suis remis au boulot comme avant ».</p>

Le même processus intervient pour madame L. Comptable, elle doit subir une lourde intervention au cerveau qui lui laisse un état de grande fatigabilité et des problèmes de vue. Après un arrêt de travail d'un an, elle reprend à temps partiel avec un aménagement de poste informatique lui permettant de continuer de remplir ses missions. Elle s'accorde également avec son employeur pour pouvoir exécuter une partie de ce travail à domicile, à son rythme. Là encore, les relations à l'employeur ne sont pas étroites mais ne se sont jamais interrompues et madame L a toujours pensé reprendre son travail. Dans les deux cas, l'entreprise est consciente d'un gain : augmenter son taux travailleur handicapé pour celle de monsieur S, pallier une baisse de charge en baissant également la masse salariale pour celle de madame L et, dans les deux cas, les dispositifs de prise en charge des aménagements (Sameth, MDPH) sont parfaitement mobilisés. Dans les deux cas, également, le travail n'est pas directement en cause dans les pathologies observées mais les entreprises doivent néanmoins en repenser les conditions d'exercice au vu des séquelles des salariés.

<i>N° de l'entretien</i>	
<i>Age et sexe</i>	<i>Extrait</i>
<i>de l'interviewé</i>	
<i>20 F 51</i>	<p>« Ils prenaient contact régulièrement, moi j'allais les voir aussi, je passais à l'entreprise, ils appelaient à la maison...Même le patron ! Malgré son caractère...il a pris des nouvelles, là-dessus, y'a pas de souci. Pour moi, il n'y a pas eu de doute, je pensais reprendre et même à temps complet. Combien de temps après, je ne savais pas, mais je pensais reprendre à temps complet. J'ai eu un an vraiment d'arrêt et puis, après, avec le médecin du travail justement, le médecin conseil aussi et la sécu, on a regardé si je pouvais reprendre un mi-</p>

*temps thérapeutique et j'ai demandé aussi à mon patron. Il a réagi très bien parce que le mi-temps thérapeutique, ça me permettait de reprendre un petit peu et de ne pas reprendre complètement parce qu'au niveau de la société, il y avait moins de travail aussi... Je ne vais à l'entreprise que deux fois par semaine. On a mis en place, on a vu avec le patron et la personne qui a mis le logiciel en place, j'ai pris l'ordinateur du travail que j'ai amené ici et on l'a configuré avec le logiciel. Je peux faire le travail ici et, en étant ici, je travaillais à mon rythme et tranquillement. Et même au niveau de la luminosité parce que cet œil, s'il ne voit plus rien, en fait je ne vois plus rien devant, au milieu là je vois seulement flou à l'extérieur et donc, au niveau de la luminosité, je suis obligée de prendre des filtres. Je suis reconnue travailleur handicapé et j'ai des filtres et des aides pour essayer de grossir les caractères »*

### 6.3.2 Le reclassement, une chance due à la clémence de l'entreprise

Dans les cas suivants, les salariés inaptes à leur poste ont bien été reclassés à l'intérieur de l'entreprise. En revanche, la situation est toute différente : ce reclassement est perçu comme une chance, une opportunité quasiment inespérée dans des secteurs d'activité ou des entreprises où le reclassement est peu fréquent. Dans les deux cas suivants, en effet, les salariés, deux hommes, exerçant avant leur problème de santé un travail manuel, s'attendent à un licenciement qui leur paraît « normal » étant donné leurs restrictions d'aptitude qui les rendent inutiles au monde de l'entreprise. Le reclassement opéré apparaît miraculeux (surtout avec un marché de l'emploi peu favorable) et semble tenir plus de la mansuétude de l'entreprise que de leur droit.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
10 H 42	<i>« Pour moi, j'étais fini. Je ne pouvais plus rien faire. Et puis, je me suis battu moralement, je me suis dit que la société ne voudrait jamais me redonner mon poste. Et puis du coup, ça ne s'est pas passé comme ça, j'en ai parlé avec mon directeur et pour moi, ça s'est bien passé. Sur ce côté-là, je n'ai rien à dire. J'espère que ça restera comme ça. Moi je ferai tout de mon côté pour que ça reste comme ça. Franchement, je ne pensais pas qu'il m'aurait redonné mon poste. Je pensais qu'il m'aurait dit : il n'y a plus de place pour toi. Parce que c'est normal, j'étais malade, je ne peux plus porter, ni quoi que ce soit, il faut dire ce qui est. Et avec le diabète... Et non, ils m'ont redonné ma chance. Non, j'ai été surpris de ça, je ne vais pas le cacher. Je ne pensais pas du tout de leur part qu'ils m'auraient redonné ma chance. J'étais content quand ils me l'ont dit, que je pouvais repartir S'il y a un poste, s'il y a du travail, pas de souci. Il y avait du travail, donc ils m'ont redonné ma chance. La sécurité sociale, déjà, qui me disait : va falloir changer de poste, tout ça, je n'étais pas</i>

	<i>trop chaud non plus, donc je me suis dit que je ferai tout ce qui est en mon pouvoir pour rester dans la société. Parce que trouver du travail, c'est dur, on est dans une période de crise. On est quand même dans une bonne société, il faut bien le reconnaître. Il y en a qui n'ont pas ce qu'on a, nous. Il faut être réaliste aussi. Donc je ne vois pas pourquoi je partirai de la société. »</i>
7 H 47	<i>« Et à ma reprise en mi-temps thérapeutique, j'ai eu une proposition de reconversion de poste, puisque je n'avais plus le droit de port de charges, conduite d'engins non plus, donc tout ce qui était élévateur et il y avait aussi restriction, quant à la proposition d'un poste de commercial sur la route, il fallait éviter au maximum les journées complètes de route. Et j'ai eu de la chance, parce que mon employeur a essayé de trouver un poste pour me garder, alors que j'ai eu un collègue qui est tombé malade pratiquement en même temps que moi, bon lui, c'était plus grave, il a eu un cancer, il s'en est ressorti avec beaucoup de handicaps, il a été licencié, ils ne l'ont pas gardé. Donc j'ai eu la chance d'avoir un reclassement. »</i>

Enfin, dans d'autres cas, le reclassement ou sa perspective peuvent aussi générer des difficultés, notamment quand les aménagements ne sont pas prévus et que le changement de poste est imposé. Le nouvel univers de travail peut être alors difficile à intégrer.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
7 H 47	<i>« C'est vrai que quand j'ai repris, je me suis retrouvé dans un bureau, c'était un peu dur au début, parce que j'étais tout le temps en mouvement. Et puis après, on compose, et on ne voit plus les choses pareil non plus, ça y fait ». « Je crois que je me suis fait une raison maintenant. Il y a eu aussi la maladie, ça a été aussi un certain... combat, même si par rapport à d'autres, ce n'est rien. Il y a eu ça et comme je vous le disais tout à l'heure, on relativise plein de choses, ce n'est que le boulot. Après ça, j'ai constaté que ça en faisait partie, ça en fait partie et puis c'est tout ».</i>
2 F 39	<i>« Quand il a fallu que je fasse ma lettre de motivation, parce qu'il faut faire une lettre de motivation, je pense que la dame a bien dû voir que je n'étais pas motivée du tout. Parce que je ne sais pas du tout dans quoi je veux me reconvertir tout en restant dans l'organisme, chez mon employeur qui est la CAF. Je ne sais pas du tout où on va me mettre, ce que je vais bien pouvoir faire. C'est tout ça. Donc là, on est en attente ».</i>

## 6.4 Inaptes et non reclassés

Pour d'autres, le retour dans l'entreprise n'interviendra pas. L'inaptitude se profile parfois inquiétante, parfois attendue, parfois négociée, elle peut entraîner la reconversion espérée en dehors de l'entreprise comme le chômage et la recherche d'emploi.

### 6.4.1 Refus du reclassement et projet de reconversion

Enfin, le licenciement pour inaptitude peut parfois être espéré et attendu, et la proposition de reclassement refusée. C'est le cas pour Mme D (42 ans) qui ne veut plus mettre sa santé et son bras en péril à produire des pâtisseries industrielles. Interviewée au moment du délai légal entre les rendez-vous médicaux finalisant le licenciement, elle nous explique que le mot inaptitude après l'avoir heurtée est devenu un espoir vers la reconversion. Son projet professionnel mûri, elle attend désormais avec impatience sa reconversion en assistante maternelle. Elle a donc refusé le poste de reclassement que lui proposait son entreprise et attend son licenciement, promesse d'une vie professionnelle nouvelle et d'une indemnisation qui est la bienvenue.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
6 F 42	<p><i>«Là, j'ai été déclarée inapte, je suis en attente de licenciement, mais ils ont voulu me reclasser. On m'a proposé, mais je l'ai refusé, un poste de contrôleuse qualité, parce que quelqu'un partait donc ils avaient besoin de le remplacer. Déjà, je ne veux pas aller contrôler mes anciens collègues, en sachant comment ça fonctionne dans l'usine... ...Et puis j'estime qu'avant, quand on demandait quelque chose, c'était jamais possible, et là, du jour au lendemain, on vous colle à un poste, qui n'est pas payé plus cher que ce que vous faites en production. Donc moi j'ai refusé. Parce que déjà, je ne veux pas être derrière un bureau, la saisie informatique, ce n'est pas mon truc, j'ai besoin de bouger.... Je refuse le poste pour telle et telle raison, mais en plus, je ne veux pas faire un travail qui ne me plaît pas, vous dire oui, parce que j'y ai déjà laissé mon épaule, je ne veux pas y laisser mon moral maintenant... » Pour moi, ce n'est pas un échec, parce que je me dis que c'est mon corps qui ne suit plus. Pour moi, c'est clair dans ma tête, mon corps ne suit plus, donc j'arrête ce travail. Je ne vais pas perdre mon bras. Non, ce n'est pas un échec, je me dis que c'est mon corps qui a réagi, qui m'a dit stop. Je le vis très bien. Et j'ai d'autres ambitions, d'autres objectifs, je sais que je ne vais pas rester à rien faire. On a plein de projets encore. On a encore la maison à payer, et on veut encore investir. On a un mobil-home en bord de mer. Donc il faut travailler. Après, je vous dis, j'ai déjà fait ma demande, j'attends la réponse. J'ai anticipé... ... Mais c'est cette attente. Ce n'est pas le fait d'être licenciée, parce que j'attends que ça. Mais c'est l'attente, ne pas savoir. Au début, je vous disais, ça me stressait... ...Mais au démarrage, c'était ça le plus stressant, c'était cette attente. De ne pas savoir. Même pour mon nouveau travail. Parce que moi, je n'attends pas d'être licenciée, pour essayer de retrouver. Si je peux retrouver de moi-même ... ... Et je ne veux pas démissionner, parce que ça fait partie d'une inaptitude, je ne vais pas non plus leur faire cadeau de mon départ. ».</i></p>

## 6.4.2 Inaptes et licenciés

66

Pour certains interviewés, l'inaptitude conduit tout droit au licenciement. Madame A (E n°11) par exemple, est quasiment certaine qu'elle ne sera pas reclassée dans la maison de retraite où elle travaillait avant son arrêt et où les salariées inaptes, nous dit-elle, ont toutes été licenciées. Les perspectives de reclassement sont faibles et ne semblent pas envisagées par l'entreprise qui a adopté une autre politique. Officiellement, la direction ne voit pas comment reclasser ces salariées dans l'incapacité d'effectuer leurs tâches quotidiennes d'aide-soignante car il existe peu de postes directement non productifs. Pourtant Madame A (49 ans) qui a suivi une formation se verrait bien occuper un poste d'animation. Mais elle a peu d'espoirs. Son histoire ressemble à celles de bien d'autres qui décrivent des entreprises où le non reclassement des salariés inaptes est quasiment érigé en politique d'entreprise.

Pour madame F (E n°3) qui a été licenciée pour inaptitude par le grand groupe (17 000 salariés dans le monde) qui l'employait, ce sont ses relations difficiles avec sa supérieure qui ont influencé la décision de l'entreprise. Pour d'autres, l'entreprise fait preuve de mauvaise volonté et de mauvaise foi, en refusant simplement de reclasser les salariés ayant des problèmes de santé. Les travailleurs manuels usés physiquement n'ont plus d'utilité pour l'entreprise, l'arrêt maladie (long ou récurrent) a distillé l'image d'un salarié absent voire d'un salarié « à problèmes ». Même prises en charge, les reconversions possibles vers des postes commerciaux ou administratifs paraissent incertaines et lourdes.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
11 F 49	<p><i>« J'ai peu d'espoir, mais qu'ils me trouvent un poste adapté à la maison de retraite où je suis... .. Comme ça, après, ils vous licencient. Donc c'est ce qui m'attend, de toute façon. De toute façon, je le savais depuis le départ, j'ai vu des collègues dans le même cas, elles ont toutes été licenciées... ..Et bien, vu que jusqu'à maintenant, qu'on ait un diplôme ou pas de diplôme, de toutes façons, on faisait toutes la même chose, tout et n'importe quoi, c'est le cas de le dire, donc moi, j'avais proposé, en parlant vaguement avec la directrice, j'avais dit : vous savez, tantôt, je peux faire de l'animation. »</i></p>
3 F 47	<p><i>« Oui, ce que je disais, ce que je trouve un peu aberrant, c'est comment on est viré, limite comme un malpropre. Je veux dire, dans mon cas, j'étais inapte, en fait inapte à mon poste, mais pas inapte à tous postes. Dès le départ, on m'a dit : « Non, il n'y a pas de poste pour vous, alors que je n'avais pas passé mes visites médicales ».</i></p> <p><i>« Entre-temps, il y avait une dame, qui était dans un autre bureau, dont j'aurai pu faire le poste. Elle est décédée, elle avait un cancer depuis six, sept ans. Elle est décédée, et elle n'était pas remplacée, c'était des remplaçantes à tour de rôle. Ce poste est</i></p>

	<p>devenu libre, et on ne me l'a pas proposé. J'espérais, je me disais que peut-être le malheur des uns allait faire le bonheur des autres, mais on ne m'a pas proposé ce poste-là. Et j'ai reçu un recommandé. Le terme du préavis arrivait le 24 avril, j'ai reçu un recommandé... je ne sais plus... j'ai été convoquée, je crois, le 27 avril, là, c'était clair, ils m'ont dit : « On a fait des recherches, on a rien pour vous ». Sachant qu'ils étaient censés chercher mondialement, parce qu'on est un grand groupe. « On n'a rien pour vous ». Ils ne m'ont fait aucune proposition. Ils m'ont dit : « Comme on n'a pas de poste pour vous, on est obligés de vous licencier ». Je leur ai dit : « Et le poste de Chantal, qui est décédée, du coup, vous ne la remplacez pas ? ». Elle me dit : « Non, si j'avais eu l'intention de la remplacer, il y a longtemps que je l'aurai fait ». Sachant qu'elle était titulaire de son poste, donc elle ne pouvait pas. Elle me dit : « Non, je laisse des remplaçantes dessus ». Donc j'ai été licenciée le 30 avril. Et moi, par contre, j'ai appris ça la semaine dernière, on m'a remplacée, on a titularisé quelqu'un par-dessus moi. Donc ce qui est valable pour les uns n'est pas valable pour les autres. Mais bon, je ne vais pas vous cacher, je n'étais pas très bien avec ma cadre et je sais très bien qu'elle n'a rien fait pour me garder, je sais très bien qu'elle n'a rien fait pour arranger la situation.</p>
14 H 40	<p>« Ils me voyaient déjà licencié. Dès le départ, déjà. Donc à mon avis, ils étaient un peu au courant de choses dont je n'étais pas au courant, avec je pense la médecine du travail, enfin, ça, c'est mon avis, parce qu'ils étaient au courant avant moi, c'est qu'il y a eu quelque chose, la sécu et la médecine du travail avaient dû en parler avec mon patron...</p>
1 H 45	<p>« Il m'a mis en arrêt de travail. Et après, j'ai été voir le Dr S., le 1er juin, qui m'a mis inapte. Et après, je suis resté un mois sans salaire, et c'est là qu'ils ont été obligés de me licencier. Enfin, ils m'ont proposé un poste à Orléans, le même, avec 40 heures par semaine. Je ne pouvais pas, je n'ai le droit qu'à 20 heures. ».</p>
14 H 40	<p>« Je le savais en même temps, que je ne pouvais plus reprendre le travail, enfin, ce métier-là en tous cas. Et puis, pas de gestes répétitifs, pas de charges lourdes, donc ça limite le champ d'action après. L'entreprise, ils recherchaient des vendeurs et à la limite, un vendeur, ça se forme, mais comme par hasard, au moment où ils me licencient, ils ne cherchaient personne, ils n'avaient besoin de personne. Ils ont embauché un vendeur un mois ou deux après... »</p>
15 H 53	<p>« Moi je ne les intéresse plus. Maintenant, s'ils font un reclassement, c'est pour se moquer de moi en me trouvant une place sur Bordeaux, sachant très bien que je n'irai pas. Je ne suis plus intéressant et je les comprends. Moi le premier, à leur place, je le ferais peut-être proprement, contrairement à eux, mais sinon je conçois très bien que vu le poste qu'il y a, une personne qui ne peut plus rien soulever du tout... ».</p>
7 H 47	<p>« Elle a dit à la fille qu'il y avait une proposition de reconversion, et la fille lui a répondu : « Mais tu sais bien que chez nous, on ne reconvertit pas, on met dehors ! ».</p>
2 F 39	<p>« Si on me mettait inapte, si je n'étais pas reconnue travailleuse handicapée, on pouvait me mettre à la porte. Enfin, on m'aurait proposé un poste je ne sais pas où et si je n'avais pas voulu, il aurait été question de licenciement. »</p>

### 6.4.3 La double peine des salariés licenciés pour inaptitude

Dans bien des cas ainsi, la procédure de licenciement pour inaptitude semble injuste et brutale. Elle est par exemple notamment récusée dans les cas de souffrance psychologique due à des exactions de l'employeur. Les salariés ont l'impression de subir une double peine, d'avoir été victime de maltraitance et de devoir en plus reconnaître leur incapacité à tenir leur poste alors qu'à leurs yeux, c'est bien l'employeur ou le

supérieur harceleur qui a failli. Ces salariés se retrouvent ainsi dans une situation difficile : pressés par leur entourage et les médecins d'accepter cette issue à leurs souffrances au travail, ils y voient une forme de démission, dans laquelle ils reconnaissent implicitement ce qui précisément leur était reproché indument par leur harceleur.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
18 F 50	<i>«Alors elle me dit : «la seule solution c'est que vous soyez déclarée inapte par la médecine du travail. » Mais moi j'ai dit : «C'est hors de question, c'est mon patron qui est inapte, ce n'est pas moi» Je ne pouvais pas entendre ça. Ah oui, non mais, non, mais moi inapte ? Et alors au travail ? Non mais, ça fait 25 ans que je bosse... Moi, intellectuellement, ce n'était pas possible ! Ce n'est pas moi, c'est lui, c'est la hiérarchie ! »</i>

Pour les salariés qui sont déjà passés par le licenciement pour inaptitude, la procédure a été perçue comme très brutale. Le licenciement intervient en effet, très rapidement. Les conditions sont souvent vues comme injustes, le préavis est réduit aux congés restants, la prime paraît bien dérisoire. La page est tournée sans ménagement.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
3 F 47	<i>« Et au final, du jour où ils ont décidé, j'ai reçu un recommandé, on m'a dit : « Vous êtes convoquée tel jour avec les RH », et en fait, à partir de ce jour-là, vous êtes virée, pratiquement du jour au lendemain, vous avez effectué votre mois de soi-disant préavis, mais ce sont vos congés qui ont servi de préavis. Parce que vous ne touchez pas deux mois de préavis, comme un salarié qui est inapte pour maladie du travail ou pour accident professionnel. Moi, dans mon cas, ce sont mes congés qui m'ont servi de préavis. Donc je trouve que la loi n'est pas trop faite pour l'ouvrier dans ce sens-là»</i>
14 H 40	<i>«J'ai été licencié sans préavis, parce que quand on est licencié pour inaptitude, on n'a pas de préavis. Donc j'ai perdu un mois de salaire et 53 jours de carence de Pôle Emploi. Deux mois et demi sans salaire, ça fait mal. Bon, j'ai quand même eu une indemnité de licenciement, mais bon, ça m'a payé les trois mois. »</i>
14 H 40	<i>« C'est très, très, très dur. Surtout qu'on ne vous prévient pas avant. Parce que moi, du jour au lendemain. Parce que même si on s'en doute, on a du mal à le croire, parce que même si on se dit : j'ai mal, j'ai mal, j'ai mal, mais on ne m'interdit pas d'aller bosser, donc on y va. Et quand on bosse, on se dit : j'arrive quand même à le faire donc on ne s'imagine pas en arrêt. Et puis le jour où on vous dit : il ne faut plus bosser, il faut que vous arrétiez tout de suite, là, par contre, ça calme, comme on dit. Le pire, c'est quand on reçoit la lettre de licenciement et qu'après, on rend les affaires. Bon, la lettre de licenciement, encore, on se dit : je m'y attendais, parce qu'on me la</i>

	<i>dit. Mais quand on rend les affaires, on se dit vraiment, là, c'est vraiment fini. ».</i>	
1 H 45	<i>« Surtout que moi, j'avais deux ans et demi de société, la prime de licenciement, ils m'ont donné 600 €, je crois. Une société de 300 personnes, 600 €, c'est quoi ? C'est un repas entre directeurs ».</i>	69
6 F 42	<i>« L'inaptitude, c'est un flou... C'est un peu dans l'ambigu. Parce qu'on est déclarés inaptes, d'accord, mais est-ce qu'on est licencié tout de suite ? Est-ce qu'on a toujours notre salaire ? Est-ce qu'on va être inapte pour d'autres travaux, parce que ça, j'ai posé la question aussi. Déclarée inapte, mais inapte pour ce que je viens de faire là ou inapte pour tout travail ? Parce qu'il faut y faire attention aussi. Mais le médecin m'a dit que j'étais déclarée inapte pour ce poste-là. Au début, il faut quand même réfléchir à tout, ne pas faire n'importe quoi. Et c'est pareil, le truc d'invalidité, tout ça, je ne me lance pas là-dedans. Je n'ai pas envie, parce que ça a l'air d'être des démarches. Et même pour plus tard, je crois qu'on perd des années. Je préfère m'arrêter maintenant, prendre soin de mon bras, et si je peux retravailler, faire autre chose, je ferai autre chose ».</i>	
18 F 50	<i>« Donc j'ai eu mon chèque, je m'en fous... Je trouve que, par rapport au préjudice subi, moral, physique, mental, collatéral, c'est rien, c'est se foutre de la gueule du monde... Mais c'est la loi ! Mais je trouve que c'est franchement... Vous ne pouvez pas redémarrer avec ce que j'ai eu »</i>	

Le licenciement pour inaptitude est reçu de façon parfois ambivalente par les salariés qu'il soulage d'abord en résolvant leur problème de souffrance ou l'inconfort d'une situation incertaine, ponctuée parfois depuis des années par les arrêts de travail, la douleur et les conflits avec l'employeur. Mais la page est parfois difficile à tourner et surtout elle ouvre sur la perspective souvent inquiétante d'un autre retour à l'emploi.

## 7 – Salariés licenciés : recours, reconversion et recherche d'emploi

70

Nous l'avons évoqué, la part des licenciés pour inaptitude reclassés dans leur entreprise est faible aujourd'hui. Beaucoup se retrouvent ainsi inaptes à leur poste et inscrits dans un parcours de demandeurs d'emploi, à la recherche d'un hypothétique autre emploi pour lequel ils sont toujours aptes. Si quelques-uns opèrent ainsi une reconversion plus ou moins réussie, la majorité d'entre eux découvrent ou redécouvrent le chômage et les dispositifs spécifiques auxquels leur situation nouvelle leur permet de prétendre, après de nouvelles démarches à mener. Ils rencontrent pour beaucoup une réalité bien âpre et amère, celle des travailleurs âgés, peu qualifiés, peu rémunérés et à la santé fragile sur un marché de l'emploi impitoyable à leur rencontre.

### 7.1 Recours et combats

Dans l'impasse, inquiets, parfois amers ou en colère, quelques-uns de nos interviewés ont décidé de prendre conseil ou d'intenter un recours. De nouveaux interlocuteurs se superposent à ceux du dispositif d'inaptitude ou de recherche d'emploi, inspection du travail, délégué du personnel et syndicats puis, parfois, avocat et prudhommes sont ainsi consultés. Si le conseil est parfois pris dans le simple but de se protéger, de faire respecter ses droits et ne pas « se faire avoir », le recours vient contester un licenciement jugé abusif. Les syndicats sont peu cités dans les entretiens menés. Ils sont loin d'être présents dans toutes les entreprises concernées, et peu de nos interviewés identifient leur cause comme collective. Ils en font plutôt une affaire individuelle, parfois un compte à régler au tribunal pour obtenir réparation. Deux interviewées semblent ainsi réellement engagées dans une action prudhommale quand d'autres y renoncent pour tourner la page ou par peur de représailles.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
11 F 49	« J'ai demandé, au mois de décembre, j'ai demandé une visite de pré-rembauche pour voir ce que la médecine du travail, elle, en pense, pour me protéger aussi par rapport à l'employeur ».

3 F 47	« J'étais en relation au début avec les syndicats, je n'ai pas eu de nouvelles. Donc comme ça me soulait, je me suis débrouillée par moi-même comme au bout de quinze jours, je n'avais pas de nouvelles, j'ai appelé un avocat spécialisé en droit du travail. Il est très réputé au niveau du droit du travail. Donc je suis allé le voir, je lui ai amené tous mes documents, je lui ai raconté toute mon histoire, et il m'a dit que c'était défendable, donc j'ai reçu la plaidoirie. Et là, mon boulot doit être au courant, parce que j'ai reçu la convocation pour les Prud'hommes pour une conciliation ». E n°3
5 F 47	« J'ai appelé l'inspection du travail, j'ai expliqué, il y a ça et ça qui se passe. « Non, madame, il n'a pas le droit de vous faire cela, est-ce que vous avez signé quelque chose ? Est-ce que vous avez signé un avenant ? », « Non, je demande un écrit, il ne veut pas m'en donner », « Vous ne signez rien ». J'appelle les Prud'hommes, j'étais décidée à me battre, battre, battre. Si vous saviez comme je me suis battue, mais comme je me suis battue! »
7 F 47	« Le mois prochain, je vais être licenciée, ça, on me l'a bien fait comprendre. Donc là, j'essaie de me renseigner, de me battre, parce qu'on a notre déléguée du personnel qui est à la CGT. J'ai une cousine qui est là-dedans aussi donc avec l'inspection du travail, j'essaie de me renseigner partout pour voir ce qu'on peut faire, mais de toute façon, ils n'ont pas de poste adapté. Alors, comme c'est un grand groupe, ils peuvent me proposer, le gars de la CGT, justement, c'est ce qu'il me dit : c'est ce qu'ils vont vous faire, ils l'ont fait avec mes collègues, ils ont proposé un poste adapté en Belgique ! Il dit : justement, c'est fait exprès, parce qu'ils savent que l'employé va refuser. Il y en a très, très peu qui acceptent ».
11 F 49	J'ai vu des collègues dans le même cas, elles ont toutes été licenciées. Bon, après, elles n'ont pas cherché trop à se battre non plus. Bon là, je ne dis pas que je vais me battre, mais je veux qu'ils me donnent ce à quoi j'ai le droit. »
14 H 40	Après, moi, mon but, ce n'était pas d'aller aux Prudhommes, c'était de tourner la page et passer à autre chose, parce que ce n'est pas facile de perdre son boulot, de quasiment tout perdre en même temps. Et en plus, je sais que le patron, il a le bras long... D'autres collègues l'ont attaqué, et après, ils sont toujours au chômage, ils n'ont pas trouvé de boulot. Oui, parce qu'il a des boîtes un peu partout dans le Centre, il a à Nantes, il a dans les Yvelines, il a Tours, Bourges, Orléans, Poitiers, Limoges.
15 H 53	« Honnêtement, pour en revenir aux syndicats, on en parle en ce moment aussi, il y a plein de lois qui passent là et les syndicats ne bougent pas. Le mien, je n'ai jamais reçu une seule lettre de mobilisation ou quoi. Rien. Ils servent à quoi ces mecs-là ? À rien ! Pour l'instant, on est vraiment tout seul. »

## 7.2 Reconversion et nouvel emploi

Après un licenciement pour inaptitude et un temps d'arrêt maladie puis de chômage pour l'une, une formation en Centre de Réorientation Professionnelle (CRP) accueillant les salariés reconnus travailleur handicapé pour l'autres, deux de nos interviewés, parmi les plus qualifiés, ont repris le chemin de l'emploi, non sans difficultés et questionnements. Nous les rencontrons quelque mois après cette reprise et le bilan est mitigé. S'il y a une réelle volonté de tourner la page, pour ces 2 salariés, la rupture avec le passé est difficile. Dans le cas de monsieur E (E n° 19, 46 ans), la passion éprouvée pour son ancien travail est toujours très présente (il est mécanicien reconverti dans l'optique) et les séquelles physiques de l'accident sont encore douloureuses physiquement et psychiquement. Pour madame R (E n°18, 50 ans) les séquelles du

harcèlement moral subi dans son précédent emploi sont également extrêmement présentes. Elle a beaucoup de mal à gérer sa nouvelle situation d'emploi et à investir son nouveau poste.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
18 F 50	<p><i>« Et puis, surtout aussi, je voulais me venger. C'était comme une revanche et je voulais dire un peu merci à mon mari et mes enfants, dire : « Maintenant on va passer à autre chose. »...</i></p> <p><i>«Je suis arrivée dans une ambiance bien puis tout le monde est devenu hyper stressé parce que c'est la haute saison qu'il ne faut pas rater, c'est le chiffre d'affaire, c'est la période incontournable pour réussir la saison. Donc, tout le monde, hyper stressé, hyper tendu, personne n'a le temps. Je me suis dit : «C'est pas vrai, où est-ce que j'ai mis les pieds ? » En fait, j'ai pas bien vécu cette période, je me suis dit que j'allais monter ma boîte. J'étais en période d'essai, je n'étais pas sûre de rester parce que je ne voulais pas retomber dans un stress... Il fallait être autonome tout de suite, ne pas poser de questions : « Vous l'avez déjà posée hier ! » Donc, j'ai eu une grosse période de doute où je me suis dit : « Non mais c'est pas vrai, c'est... » Je ne me suis pas dit « ça va pas recommencer » mais j'avais gardé une fragilité et, en plus, ils ne savaient pas, ils ne connaissaient pas mon parcours. Et on m'avait dit : « Ne parlez de rien, sinon, vous ne serez pas embauchée, vous êtes une fille à problème. » C'était pour moi un boulet, j'étais frustrée de ne pas pouvoir dire : « Laissez-moi le temps de redémarrer, ça fait un an que j'ai pas travaillé. » C'était dur quoi... « Et ce qui se passe c'est que moi maintenant je suis vachement méfiante, je ne cause plus avec personne, mais je regarde et puis en fait il y eu plein de lettres, plein de gens qui se faisaient harceler...</i></p> <p><i>Je me dis que c'est pas gagné, j'ai pas trouvé de stabilité »</i></p>
19 H 46	<p><i>Ça a été dur à s'y mettre parce que j'avais encore la mécanique derrière moi. Quand on a un relationnel avec des clients en automobile et puis le relationnel de l'optique, ça n'a rien à voir donc il a fallu s'y mettre aussi... .. Ça a été dur d'admettre qu'il fallait changer de boulot parce que c'était une passion. Et, je me dis que, si pour x raisons, je devais repartir de l'entreprise, pour x raisons... Je ne retournerai pas dans l'optique et je repartirai dans l'automobile... .. J'ai fini mes rééducations par les genoux, suite à l'opération des ligaments, ce qui ne s'est pas très bien passé pour moi parce que j'ai perdu en flexibilité, je ne peux plus plier complètement, donc je ne peux pas faire de vélo, je ne peux plus me mettre à genoux, je ne peux plus m'accroupir... Je bricolais beaucoup à la maison, je ne peux plus. Je faisais beaucoup de sport, je faisais du squash, du vélo, de la marche à pieds en famille, un peu de natation et puis, du jour au lendemain, tout ça s'est cassé la figure. C'est dur encore aujourd'hui. J'en parle librement mais c'est dur »</i></p>

### 7.3 Chômage et recherche d'emploi

Pour les autres, il faut vivre le chômage et ses multiples conséquences, une situation difficile pour certains dont nous avons vu qu'ils plaçaient le travail en principe de vie. Cette situation engendre des difficultés psychiques liées à l'inactivité, à la honte et à la

culpabilité. Elle provoque également très rapidement (une fois le mirage de la prime de licenciement dissipé et selon le montant touché) des difficultés financières qui impactent le présent mais aussi l'avenir.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
14 H 40	«Ce n'est pas facile, franchement, ce n'est pas facile. Surtout quand on avait l'habitude de se lever tous les matins pour aller bosser. Du jour au lendemain, se retrouver à rien faire, ce n'est pas facile. C'est très, très dur, mais bon, c'est comme ça... .. Oui, c'est très, très, très dur. Surtout qu'on ne vous prévient pas avant. Parce que moi, du jour au lendemain. Parce que même si on s'en doute, on a du mal à le croire, parce que même si on se dit : j'ai mal, j'ai mal, j'ai mal, mais on ne m'interdit pas d'aller bosser, donc on y va. Et quand on bosse, on se dit : j'arrive quand même à le faire donc on ne s'imaginer pas en arrêt. Et puis le jour où on vous dit : il ne faut plus bosser, il faut que vous arrêtiez tout de suite, là, par contre, ça calme, comme on dit. Le pire, c'est quand on reçoit la lettre de licenciement et qu'après, on rend les affaires... Bon, la lettre de licenciement, encore, on se dit : je m'y attendais, parce qu'on me la dit. Mais quand on rend les affaires, on se dit vraiment, là, c'est vraiment fini ».
3 F 47	J'étais basée sur 2 233 € de salaire brut, donc eux, ils avaient mis 55 ou 65 %, bref, ça me fait sur un mois de 30 jours, 1 324 € net, donc ça va, ça me fait un salaire décent. Enfin décent, non, mais qui me permet de vivre ».
13 F 58	«J'ai demandé des aides, parce qu'on a que nous, pour nous deux, on n'a que 1 300 € par mois, j'ai 1 500 € de factures, il faut que je me débrouille. Et je n'ai aucune aide. Je n'ai le droit à rien. Parce que vous payez des impôts sur les années d'avant, et depuis que je suis au chômage, ça ne fait qu'un an que je ne touche plus rien en fait, alors je paie des impôts sur l'année d'avant, ce qui fait que vous n'avez rien maintenant. Si j'ai le droit à l'APL, il faudrait que je le fasse en 2018. Et l'AER, je ne peux pas y avoir droit, parce que mon mari travaillait, il est à la retraite depuis cette année et puis comme il gagnait encore bien sa vie 1 800 € par mois, et bien je n'y ai pas le droit ».
14 H 40	«C'est dur, parce que passer de 1 400 à 1 500 nets tout compris, avec les heures sup, les tickets, donc passer à 900, ça fait mal ».
11 F 49	«Je vais me retrouver sans salaire. Si j'ai quand même ma pension d'invalidité mais bon, avec 800 et quelques euros... C'est mieux que rien, certes. Alors que là, au moins, j'avais un travail, même si j'avais pu y aller que dix heures, parce que ce n'est pas plus de dix heures normalement, j'avais un petit travail, ça m'aurait complété ma pension. Alors que là, le chômage, ça me complètera peut-être un peu la pension, parce que j'ai un salaire à ne pas dépasser. Parce que si je dépasse le salaire de référence de l'invalidité, ils me suppriment mon invalidité. »
14 H 40	« J'ai quand même fait remonter trois dossiers à la CAF l'année dernière, parce que je me suis dit, je gagne 900 et quelques euros, je paie 380 de loyer, les 33 %, je pense que j'étais légèrement au-dessus. Du coup, j'ai insisté, j'ai fait remonter quand même trois dossiers en trois, quatre mois, quasiment un par mois, et j'ai quand même reçu une lettre, comme quoi ils me donnaient 17 euros par mois... Enfin, qu'ils me donnaient... qu'ils donnaient à l'OPAC 17 euros par mois, pour l'APL. Donc là, je suis passé légèrement en-dessous, mais financièrement, je n'ai que ça comme aide ».
15 H 53	« Puis à la retraite je vais avoir quoi ? Avec les arrêts, ceci, cela et tout. Comment ça va être calculé ? Et encore, maintenant je crois on dit que c'est les dix dernières années. C'est les dernières, c'est pas les meilleures. Alors, je m'étais dit, si c'est les dix dernières, pour moi, c'est mes meilleures, je suis agent de maîtrise, je cotise à la caisse des cadres, je sais pas quoi, c'était bien parti. Mais là c'est foutu, alors voilà »

### 7.3.1 Une recherche d'emploi compliquée par l'état de santé

74

La recherche d'emploi est par ailleurs rendue très difficile voire hypothéquée par les mêmes raisons qui les ont fait sortir de l'emploi et qui ont empêché le reclassement. Séquelles de maladie, handicap, restrictions d'aptitude viennent fortement compliquer la recherche d'emploi. Certains doivent par ailleurs respecter un certain nombre d'heures de travail s'ils veulent continuer à percevoir leur indemnité d'invalidité. Le soulagement ressenti à l'annonce d'un licenciement mettant fin à une situation qui semblait inextricable est ainsi de courte durée. Le défi est énorme de devoir trouver un travail « tenable »<sup>34</sup>, beaucoup ont peur de faillir.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
11 F 49	<i>J'ai beau essayer de réfléchir, avec toutes mes restrictions, tout ce que je ne peux plus faire, je me dis mais dans quoi je vais aller ? Qu'est-ce que je vais pouvoir faire ? Je ne sais pas.</i>
13 F 58	<i>« Et oui, donc pour retrouver du boulot comme ça (restrictions d'aptitude)! Même après, je vous dis, je vais faire quoi? Maintenant, on me demande de faire un petit travail gentillet, alors je pense que les professionnels de la santé sont encore dans le monde des bisounours et nous, on n'y est plus ! Un travail gentillet, il n'y en a plus. »</i>
13 F 58	<i>« Mais si vous avez un nouvel emploi, ils vont vous prendre pour une feignasse, ils vont dire : qu'est-ce que c'est que celle-là, elle ne peut plus bouger, ça ne m'intéresse pas. Moi, je ne veux pas un travail pour ne pas assurer ce que je dois faire, ce n'est pas la peine, pour se faire voir comme une feignasse ou quelque chose comme ça, non. Je n'ai pas besoin de ça. Et puis, je ne l'accepterai pas déjà. J'ai trop donné dans le boulot pour me faire dire que je suis une feignante.</i>
11 F 49	<i>« Je vais être au chômage. Et au chômage, quoi faire pour retrouver du boulot? Quand je vais tomber dans un jour où j'ai mes crises d'arthrose, je ne peux pas bouger mes mains. Les jours où avec mes maladies, je suis tellement fatiguée que je ne tiens pas debout, que je passe mes journées allongée ? »</i>
11 F 49	<i>Je n'arrive plus à me rappeler de quoi que ce soit, j'ai des bouts de papier avec des rendez-vous partout et j'arrive quand même à les oublier. Et là, il y a des progrès quand même. Parce que je vois, le bilan, il y a quand même plus de 200 questions à chaque fois. Avant, j'en aurai fait trois, quatre et je n'aurai pas pu aller plus loin. Là, j'ai réussi à me concentrer pour faire le tout. Je me suis arrêtée cinq minutes juste pour mettre une pièce dans le parking et puis aller aux toilettes. J'ai même pas trop bougé ».</i>
15 H 53	<i>« Et si je retrouve un bout d'boulot ? Comment j'vais faire ? Qu'est-ce qui va se passer? Encore embêter un employeur ? Parce que ce que je voudrais c'est retrouver un truc qui me plaise vraiment mais quoi, au bout de 2, 3 jours, ne plus pouvoir me lever le matin et ne plus pouvoir y aller !</i>

<sup>34</sup> D. Lhuillier, A-S. Waser (2009) op cit

### 7.3.2 Disqualification technique et sociale

75

Conscients de leurs problèmes de santé et du handicap qu'ils constituent, nos interviewés redécouvrent par ailleurs un marché de l'emploi très rude dont leur CDI les avait pour la plupart tenus écartés depuis bien des années et sur lequel ils sont désormais censés s'engager. Après des années, voire des dizaines d'années sur un poste qu'ils ne peuvent plus tenir, et quel que soit le domaine envisagé, leurs compétences techniques sont généralement insuffisantes ou obsolètes et leur niveau de qualification trop faible. La concurrence est rude, celle fantasmée ou réelle des « bacs +5 ». Les premières réponses négatives à leur demande d'emploi viennent ainsi continuer de les disqualifier techniquement et socialement.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
3 F 47	« Mais dans la recherche d'emploi, je me rends compte qu'ils cherchent des bacs + 5, bac je ne sais plus combien. Et moi, je n'ai rien à voir, je ne fais pas l'affaire. Je cherche plus en secrétariat. En secrétariat, ils me demandent des choses que je ne sais pas faire. Donc je me rends compte qu'il me faut des stages. Ce qui me plairait bien, c'est de faire soit gestion/paye ou assistante RH. Donc je vais voir ça, je vais demander ça. Je me rends compte que je suis larguée. J'étais 26 ans dans la même boîte ».
1 H 45	« Pour tondre les pelouses, il ne faut pas quand même pas un bac plus 5... ... J'ai même voulu travailler gratuitement, vous voyez, ils ne veulent pas. Là, je ne fais plus rien du tout, parce que je suis déçu. Je suis déçu déjà, quand j'ai demandé à faire des stages gratuits, qu'on me réponde négativement. Les gens qui veulent travailler gratuitement, ils ne peuvent même pas, vous vous rendez compte ! Je n'ai eu que des réponses négatives. Et d'autres pas de réponse du tout. Pourtant l'espace vert, ça reste aussi dans l'esprit de mon métier, parce qu'il y a aussi l'entretien de leurs machines, le petit matériel, ils ont des tracteurs, ils ont des tondeuses, ils ont des débroussailleuses, ce n'est pas mon métier principal, mais j'ai quand même une formation de mécanicien, donc j'ai déjà une base dessus, je sais comment fonctionne un moteur... ».
3 F 47	« Là, mardi, je fais une formation Word, Excel. Déjà, ça m'aide bien, j'apprends bien, ça me donne un plus. Mais dans la recherche d'emploi, je me rends compte qu'ils cherchent des bacs + 5, bac je ne sais plus combien. Et moi, je n'ai rien à voir, je ne fais pas l'affaire. Je cherche plus en secrétariat. Mais en secrétariat, ils me demandent des choses que je ne sais pas faire ».
8 H 52	« A l'heure actuelle, il y a trois millions et demi de chômeurs, vous croyez que moi, à 52 ans, avec une phalange en moins et un doigt qui a été ouvert, déchiré sur toute la longueur, je vais retrouver du boulot sur Issoudun ? ».
11 F 49	« Pour l'instant, j'avoue que je ne sais pas. Parce que j'ai beau essayer de réfléchir, avec toutes mes restrictions, tout ce que je ne peux plus faire, je me dis mais dans quoi je vais aller ? Qu'est-ce que je vais pouvoir faire ? Je ne sais pas ».

### 7.3.3 De nouvelles démarches au miroir du handicap

76

En plus de celles requises par Pôle emploi, ces néo-demandeurs d'emplois vont pour la plupart expérimenter de nouvelles démarches, essentiellement en entrant dans les dispositifs favorisant l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés. Les dossiers instruits par les Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) leur permettent souvent d'obtenir la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), sésame pour l'accès à un accompagnement et des formations spécifiques. Dans le même temps, confrontés à des difficultés financières, beaucoup constituent également des demandes d'aides sociale qui concernent essentiellement le logement ou la mutuelle complémentaire.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
1 H 40	<p>«MDPH, c'est la Maison Départementale des Personnes Handicapées. Il faut faire un dossier, il faut demander un titre d'invalidité. Et moi, ça me servait à accéder aux contrats aidés. C'est Pôle Emploi, non c'est Indre Formation qui m'avait dit de faire ça, parce que les contrats aidés, il fallait avoir un an de chômage pour y accéder. Moi, je ne pouvais pas, j'étais au début. Donc si j'avais la MDPH, je pouvais accéder tout de suite aux contrats aidés. Mais manque de pot, ça va faire neuf mois, et j'en suis toujours au même point. Donc ça ne sert à rien, leur truc ! C'est moi qui ai monté le dossier tout seul. Si vous saviez tous les dossiers que j'ai faits. J'ai fait des dossiers, des photocopies, il y en avait épais. Mais ça va, je me débrouille bien avec les papiers.</p> <p>Pour continuer les dossiers, pour avancer. Ils m'avaient même attribué la CMU pendant un an, normalement je n'aurai pas dû y avoir droit. Ils me l'ont donné à titre temporaire. Moi, je donnais toutes mes charges, en tout, j'ai 611 € de pension alimentaire par mois, ils ne pouvaient pas me les prendre, parce que je ne touchais pas ça. Je n'ai pas d'APL. J'ai été obligé de vendre ma voiture parce que je ne pouvais plus. Donc 600 € de pension, 400 € de loyer, 40 € de téléphone, 50 € de taxe d'habitation, les 800 €, il n'y en a même pas assez. »</p>
3 F 47	<p>«J'ai rendez-vous jeudi, j'ai fait toutes les démarches par rapport à Cap Emploi. Vous savez ce que c'est ? Moi non plus je ne savais pas avant, avant qu'on me parle de ça, je ne savais pas. Vous vous inscrivez à Pôle Emploi pour chercher du travail, et Cap Emploi, c'est le bras droit de Cap Emploi qui s'occupe de tous les gens handicapés, qui sont reconnus travailleurs handicapés, MDPH. Et eux, ils sont en relation avec des employeurs qui veulent bien prendre des personnes handicapées »</p>
3 F 47	<p>«Elle m'a dit qu'ils ne pouvaient pas me laisser en maladie. Au bout de trois ans, j'étais obligée de trouver une solution. C'était soit il aurait fallu qu'ils me mettent en longue maladie. Vous ne pouvez pas être en arrêt maladie plus de trois ans. Déjà, au bout de six mois, il faut remplir un dossier spécial déjà. Oui, oui, ça, on ne le sait pas.</p>

	<i>Au bout de six mois, déjà, il faut remplir des papiers spéciaux, pour... C'est la loi qui veut ça en fait, parce que vous n'avez pas le droit d'être en maladie éternellement. Soit vous êtes en longue maladie, soit vous n'y êtes plus. Et moi, la longue maladie, je ne suis pas assez handicapée pour être en longue maladie. D'ailleurs, pour l'instant, ils ne m'ont pas mis de point d'invalidité. Je suis reconnue travailleur handicapé au niveau de la MDPH entre 50 et 80 %, mais au niveau sécu, je n'ai pas de taux d'invalidité en fait »</i>
11 F 49	<i>« C'est très, très long, parce que c'est pareil, manque de personnel à la MDPH et il y a de plus en plus de personnes qui sont mises en invalidité et qui sont handicapées, donc ils ont des piles de dossiers tellement énormes qu'ils ne fournissent pas, donc ils ont un retard fou. Donc ça met plusieurs mois. Je l'ai mis au mois d'octobre, je n'ai toujours pas de réponse ».</i>
11 F 49	<i>« J'ai fait les démarches pour le financement du bilan de compétences auprès du FONGECIF, et là, je le fais au CCI, vendredi, j'y retourne pour la troisième fois, donc là, c'est en cours. Je le fais dans ce but-là aussi, pour que ça me donne un peu plus de directions. On verra bien.</i>
3 F 47	<i>«Là, mardi, je fais une formation Word, Excel. Déjà, ça m'aide bien, j'apprends bien, ça me donne un plus</i>
14 H 40	<i>Après, c'est vrai, démarches administratives, personne ne vous aiguille, c'est «débrouillez-vous» ! Vous êtes licencié, après, vous vous débrouillez. Il y a un peu la secrétaire de Techni Murs quand même qui m'a aiguillé un peu, et puis les anciens collègues, qui sont travailleurs handicapés, qui m'ont un peu aiguillé aussi, sinon, les administrations, que dalle, c'est «débrouillez-vous » !</i>

Si certains, expriment des doutes quant à l'efficacité de ces dispositifs liés au handicap et ne donnent pas suite. D'autres les investissent non sans angoisse et vertiges. L'effet miroir du handicap est parfois saisissant et troublant.

<i>N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé</i>	<i>Extrait</i>
1 H 40	<i>« Moi, j'ai une peur, je leur ai dit : « Ne me mettez pas aux palettes, là-bas, avec les handicapés ». Vous voyez, là-bas, près de But, c'est un centre pour les handicapés (ESAT). Moi, je ne suis pas comme ça (il fait le signe de « fou » avec sa main près de sa tête). Moi, je ne veux pas me retrouver là-dedans. »</i>
3 F 47	<i>« Oui, Cap Emploi, ça réunit toutes sortes de gens handicapés. Donc ça va de moi aux handicaps mentaux. J'ai été à la réunion il y a trois semaines, on était onze, je vous promets, des gens qui étaient capables de bosser intellectuellement, on était quatre. Sinon, il y avait beaucoup de gens qui avaient l'air d'être assistés. Il y en avait qui ne savaient pas écrire, il y avait un monsieur qui s'était fait accompagné par sa mère et sa sœur, parce qu'il n'était pas capable de comprendre intellectuellement tout ça, un monsieur qui était autiste, à côté de moi, une fille qui était handicapée mentale. Bref, des gens intellectuellement capables de bosser, il n'y en avait pas des masses. Cap Emploi, ça rassemble tous les gens handicapés ».</i>

### 7.3.5 Désespérance et risque d'exclusion

78

Ces interviewés dont précédemment nous évaluions la situation comme « préoccupante » découvrent en fait qu'il n'y a plus guère de place pour eux nulle part et qu'ils sont en fait menacés d'exclusion. Leurs situations à des âges différents se ressemblent : licenciés pour inaptitude, ils sont dans l'incapacité de retrouver un emploi et connaissent une situation où se mêlent problèmes de santé, absence de toute possibilité de projection professionnelle et difficultés financières.

N° de l'entretien Age et sexe de l'interviewé	Extrait
1 H 45	« Je crois qu'au bout des deux ans, je vais me retrouver sans rien du tout. Et je ne vais plus m'inscrire à Pôle Emploi, comme ça, ça fera un chômeur de moins, ils seront contents. Et je vivrai avec ma pension d'invalidité. Et j'essaierai d'aller travailler au noir, chez des petits papys ou des petites mamys, pour les aider à faire des bricoles dans leur appart', ranger un garage, faire leurs courses, passer une heure à discuter avec eux. Faire du social. Qu'est-ce que vous voulez que je fasse d'autre, sinon ? Et je ne le cache pas. Et même si y'en a qui me disent : « Le noir, c'est interdit », je n'en ai rien à faire du tout. Par où je suis passé, ça ne me fait plus peur du tout. Et ce n'est même pas du noir, parce que je ne ferai pas de facture, les gens me donneront ce qu'ils veulent. Une fois, j'ai voulu faire un prospectus : « je travaille pour une baguette de pain par jour ». Enfin, j'espère quand même qu'il y aura une société qui voudra bien me prendre ».
11 F 49	« Et après, c'est vrai que dans la vie au quotidien, je gère au jour le jour. Je fais quand même des projets, mais j'avoue que je me projette moins qu'avant. »
14 H 40	« Alors après, qu'on ne me dise pas qu'en France, il n'y a pas pas de boulot. Il y en a un peu, mais c'est mal payé ! Maintenant, je vois l'envers du décor, depuis que je suis au chômage »
13 F 54	« J'ai été trois ans en arrêt maladie à la sécu, ils ne veulent plus de moi en maladie. Alors je leur dis : vous ne voulez plus de moi en maladie, il faut que j'aille m'inscrire à Pôle Emploi, mais je ne peux pas trouver un boulot à Pôle Emploi parce que j'ai plein de problèmes de santé. Alors vous faites la balle de ping-pong, un coup maladie, un coup Pôle Emploi, un coup médecin, un coup maladie, un coup Pôle Emploi »
15 H 53	« Parce que des fois je me dis, si je retrouvais une petite place sympa quoi, il va me rester quoi, 4/5 ans à tirer, tranquille, et que je ne puisse pas la faire ? Ah là non, ça je ne peux pas ! Ça va me finir. Je veux dire, qu'est-ce qu'on fait? »

A l'âge où nous les rencontrons, ces interviewés ont déjà derrière eux tout un parcours professionnel. Leurs pathologies sont largement liées à l'usure au travail mais les possibilités de sortir prématurément de l'activité dans des conditions financières acceptables sont considérablement restreintes aujourd'hui. L'inaptitude apparaît souvent comme la seule solution qui les sort d'un travail devenu intenable mais pour les confronter à une recherche d'emploi souvent vaine et déprimante et à une précarisation certaine de leurs conditions de vie.

## Conclusion Anticiper les ruptures salariales et mesurer leur impact social.

79

L'inaptitude qui se profile en permanence derrière les préoccupations liées au maintien dans l'emploi est la résultante d'un processus extrêmement mouvant et complexe puisqu'il épouse les évolutions et transformations du monde salarial. Dans ce monde, le vieillissement, la maladie, le handicap n'ont guère de place. Impératifs de productivité, intensification du travail, idéologie de la performance contribuent à exclure ceux que la maladie ou l'accident fragilise. Mais, ce même contexte érige également le travail en valeur centrale, garantissant notre équilibre et notre survie, transformant ceux qui en sont exclus en coupables permanents. Dans le même temps, le travail qui construit, abîme également physiquement mais aussi psychologiquement. La tentation est forte d'en extraire par l'inaptitude ceux qui ne peuvent le supporter, quitte parfois à faire de la maladie un substitut au travail, voire un refuge. Le travail qui abîme (que ce soit la pénibilité du poste, ou le harcèlement d'un supérieur) n'est alors pas modifié et continue son œuvre pendant que sortent par la petite porte d'un licenciement, qui s'il soulage n'en est pas moins souvent vécu comme infamant, les salariés abîmés, licenciés donc quelque part encore coupables de n'avoir pas pu tenir, et qu'est transféré vers la collectivité et les instances du MDE le soin de prendre en charge les abîmés du travail.

C'est donc bien en amont, dans l'organisation et les conditions physiques et psychique d'exercice du travail que le maintien dans l'emploi prend d'abord sens.

Qu'avons-nous appris en écoutant ces hommes et ces femmes confrontés dans leur vie et, du point de vue qui nous intéresse dans leur vie professionnelle, à la maladie et l'accident ?

Certaines étapes semblent importantes dans le maintien du lien entre le salarié et l'entreprise. L'arrêt maladie est souvent perçu comme une faute, un manquement et peut éloigner le salarié de son univers de travail en y distillant le conflit. Le reclassement est alors d'autant plus difficile, que l'inaptitude vient sanctionner au-delà de la maladie la mise à distance d'un salarié incertain, isolé, qui bientôt n'est plus reconnu dans son univers de travail, qu'il ne reconnaît plus non plus. D'où également l'importance des périodes de retour en entreprises et de leur accompagnement tant du côté du salarié « convalescent » que de celui de la mise en place des aménagements et restrictions souvent « impensés » dans le monde du travail.

A défaut, quand le lien est rompu, le licenciement pour inaptitude peut aussi parfois permettre une reconversion positive en dehors de l'entreprise, mais bien souvent à la seule initiative d'un salarié considéré comme « guéri », débarrassé de ces problèmes une fois la porte de l'emploi tournée, malgré les séquelles physiques et psychiques qui ont pu transformer son rapport au travail et à l'emploi et dont les impacts ne sont pas mesurés.

Enfin, aucune variable, ni la gravité de la pathologie et de ses possibles séquelles, ni la longueur de l'arrêt, ni l'âge, ni la qualification ne semble à elle seule pouvoir expliquer qu'un salarié inapte soit ou non reclassé dans une entreprise. Les relations maintenues durant l'arrêt, l'absence de lien entre le travail et le déclenchement de la pathologie, l'absence de conflit, le non renoncement de salariés convaincus de leur droit au travail, et à un travail « tenable » pour leur santé, la mobilisation des dispositifs par des entreprises conscientes de leur gain semblent être cependant des conditions nécessaires à un reclassement positif.

Sans cette bonne conjonction, le licenciement pour inaptitude reste ainsi trop souvent le « faute de mieux », faute d'autre chose pour des salariés âgés, usés, peu qualifiés, difficilement reconvertibles, en conflit avec leur employeur, fatigués d'une situation à laquelle ils ne voient pas d'issue, dans des secteurs d'activité, et des entreprises qui semblent avoir fait du non reclassement un principe de leur politique salariale. Des salariés isolés, qui comprennent une fois le soulagement du départ dissipé, qu'ils n'ont finalement plus guère de place nulle part.

## BIBLIOGRAPHIE

81

- Alcouffe. J. et alii (2005). « Inaptitude totale permanente au poste de travail, devenir des salariés, enquête médico-sociale sur 5 ans ». ACMS – IDF.
- Askenazy. P. et alii (2006) Organisation et intensivité du travail, Paris, Octarès.
- Askenazy. P. (2004). Les désordres du travail : enquête sur le nouveau productivisme, Paris, Éditions du Seuil.
- Bardot. F. Touranchet A. (2006) « *Partir plus tôt pour raisons de santé : le dilemme des médecins du travail* ». Retraite et société, vol 3 n° 49.
- Bec. C. (2014) La Sécurité sociale: Une institution de la démocratie, Gallimard, Paris.
- Berger. E. (2011). « Statistiques : les chiffres inquiétants de l'inaptitude », Santé & Travail n° 074 - avril 2011
- CARSAT pays de Loire (2014). *Bilan de la désinsertion professionnelle*, Assurance Maladie, Pays de Loire.
- Célérier S. (2008). « *Santé précaire au travail : quelques perspectives sociologiques* », Connaissance de l'Emploi n°56.
- Canguilhem G. (2006) Connaissance de la vie, Vrin, Paris.
- Dejours. C. (1993). « Entre souffrance et réappropriation, le sens du travail », Politis, n° 7.
- Gaullier. X (1988). La deuxième carrière. Âges, emplois, retraites, Le Seuil, Paris.
- Gosselin H (2007). Aptitude et inaptitude médicale au travail : diagnostic et perspectives, rapport remis au ministre du travail.
- Gosselin H (2010) ; « Peut-on considérer qu'un nouveau droit au maintien dans l'emploi est en cours d'élaboration ? » Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 12/1.
- Guillemard A-M (2003). L'âge de l'emploi, les sociétés à l'épreuve du vieillissement, A. Colin, Paris.
- IST Nord (2013). *Suivi d'indicateurs sur les inaptitudes en Nord Pas de Calais*, IST Nord.
- Lhuillier D. Waser A.M (2013). « *Maladies chroniques et travail* ». Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (En ligne) 16-1-2014. Mis en ligne le 01 mai 2013.
- Molinié A.F. (2006). La santé au travail des salariés de plus de 50 ans, Données sociales, La société Française, INSEE.

Omnès. C. Bruno. A-S. (2004). Les mains inutiles. Inaptitude en France et en Europe, Belin, Paris.

Théry L. (2006). Le travail intenable, Résister collectivement à l'intensification du travail, La Découverte, Paris.

Vidal-Naquet P.A. (2009). *Faire avec le cancer dans le monde du travail*. L'Harmattan, Paris.

Volkoff S. Bardot F. (2004) ; « *Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ?* » *Gérontologie et société*, 2004/4 (vol. 27 / n° 111)

## ANNEXES

○ Tableau n° 11, Principales caractéristiques des salariés interviewés

E01	M. P	45 ans	Ouvrier mécanicien	Accident travail (main)	Licencié pour inaptitude, invalide (- 80%), en recherche d'emploi.
E02	Mme C	39 ans	Auxiliaire puériculture	Problème Rhumato (tendinite)	Apte avec restrictions, aménagements de poste
E03	Mme F	47 ans	Agent comptabilité stocks	Douleurs Rhumato	Licenciés pour inaptitude, recherche d'emploi, prudhomme en cours.
E04	M. F	50 ans	Chauffeur livreur	Infarctus + diabète.	Apte avec restrictions, aménagements de poste, formation pour reconversion envisagée (CIF)
E05	Mme H	47 ans	Employée (tournées boulangerie)	Harcèlement moral. Dépression traumatisme articulaire	Licenciée pour inaptitude à tout poste.
E06	Mme D	42 ans	Agent de production en pâtisserie industrielle	Problème rhuma (déchirure du tendon de l'épaule).	Inaptitude à son poste, proposition de reclassement refusée, en attente de licenciement
E07	M. M	45 ans	BTS Responsable service	Problèmes Rhumato (spondylarthrite)	Apte avec restrictions, invalidité (-80%) reclassé sur autre poste.
E08	M.D	52 ans	Ouvrier en fonderie	Accident du travail (écrasement phalange) de la main)	Apte avec restrictions
E9	Mme.D	39 ans	Employé secrétariat médical	Handicap Hanche + opération Embauchée car RQTH	Apte avec restrictions, aménagement poste.
E10	M.J	42 ans	Ouvrier peintre	Problème intestinal + multiples opérations.	Apte avec restriction, aménagement, et changement de poste

E11	Mme A	49 ans	AMP maison de retraite	Série de maladies R dont spondylarthrite	En attente de son licenciement pour inaptitude
E12	M.C	54 ans	Employé comptabilité.	Insuffisance rénale puis greffe du rein.	apte avec restrictions (+ invalidité (< 80%) aménagement et changement de poste
E13	Mme H	58 ans	Ouvrière chaine de production	Maladies rhumato (tendinites)	Licenciée éco avant de l'être pour inaptitude. Recherche d'emploi et arrêt maladie.
E14	M.Ro	40 ans	Peintre bâtiment	Maladie de Charcot,	Licencié pour inaptitude en recherche d'emploi
E15	M.R	53 ans	Chef de rayon bricolage	Problème rhumato genoux +dos	Attente licenciement pour inaptitude
E16	Mme Ai	51 ans	Employé administrative	Harcèlement, dépression + AVC	Invalidité
E17	M.S	50 ans	Employé transport	paraplégique depuis accident de trajet	Apte avec restrictions, reclassé, poste aménagé.
E18	Mme R	50 ans	Employé administration comptabilité	Harcèlement	Licenciée pour inaptitude, de nouveau en emploi
E19	M.E	46 ans	Ouvrier mécanique automobile	Graves séquelles après accident de moto (loisir)	Licencié pour inaptitude, réorientation, en poste dans l'optique
E20	Mme L	51 ans	Employé administration comptabilité	Opération cerveau +problème de vue et fatigue	Apte avec restrictions, RQTH, reclassé poste aménagé.