



COVID-19

UNE VIGILANCE PARTICULIÈRE DE L'EMPLOYEUR CONCERNANT LES TRAVAILLEURS ATTEINTS DE MALADIES CHRONIQUES

L'épidémie de Covid-19 impose à l'employeur de prendre des précautions sanitaires vis-à-vis de l'ensemble des salariés : évaluation des risques d'exposition, mise en place de mesures de prévention, une organisation permettant le respect des gestes barrière, information adaptée des salariés, etc. Concernant les travailleurs fragilisés par des problèmes de santé, la vigilance doit être accrue : il s'agit de personnes à risque dont la contamination au Covid-19 peut entraîner des effets particulièrement graves. Comment prendre en compte ces personnes, d'autant que l'employeur n'a pas forcément la connaissance des pathologies de ces salariés ? Faisons le point sur les actions à mettre en œuvre.

PROTÉGER LES SALARIÉS DU RISQUE DE CONTAGION

Du fait de ses obligations en matière de santé et sécurité des salariés, l'employeur doit prendre en compte la situation actuelle en réévaluant les risques professionnels, en adaptant les actions de prévention dans l'entreprise, et ce en conformité avec les préconisations du Ministère du Travail en matière de prévention du risque de contagion (<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/>).

Il s'agit d'adapter prioritairement l'organisation du travail pour éviter toute contamination.

Bien évidemment, ces mesures doivent prendre en compte les personnes les plus fragiles (liste complète : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000042512657>), pour lesquelles toute exposition au virus peut entraîner des conséquences graves.

Ainsi, le télétravail des personnes fragiles est à privilégier. Lorsqu'il n'est pas possible, le travail présentiel doit être assorti de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée :

- Bureau individuel ou limitation du risque (ex : écran de protection, aménagement des horaires) ;
- Vigilance particulière quant au respect des gestes barrière ;
- Absence, ou à défaut limitation du partage du poste de travail et nettoyage et désinfection de ce dernier au moins en début et en fin de poste ;
- Mode de déplacement domicile travail favorisant le respect des gestes barrières, pouvant notamment s'appuyer sur une adaptation des horaires d'arrivée et de départ.

Lorsque le respect de ces mesures n'est pas possible, l'activité partielle et les arrêts de travail dérogatoires seront maintenus, sur prescription du médecin.





INFORMER LES « SALARIÉS À RISQUES » DES DÉMARCHES LES CONCERNANT

Selon le protocole de déconfinement du 24 juin, des modifications sont apportées concernant la situation des personnes fragilisées par un problème de santé :

« Aux travailleurs à risque de forme grave de COVID-19 (cf avis du HCSP), il convient de limiter les contacts et sorties aux personnes elles-mêmes en raison de leur fragilité à l'égard du SARS-CoV-2. Le télétravail est une solution à privilégier : il doit être favorisé par les employeurs, sur demande des intéressés et si besoin après échange entre le médecin traitant et le médecin du travail, dans le respect du secret médical. Il doit être favorisé aussi, autant que possible, pour les travailleurs qui sans être eux-mêmes à risque de forme grave vivent au domicile d'une personne qui l'est. Lorsque le télétravail ne peut être accordé, il convient d'assortir le travail présentiel de mesures de protection complémentaires dans des conditions de sécurité renforcée :

- mise à disposition d'un masque à usage médical par l'entreprise au travailleur, qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et en déplacements professionnels (durée maximale du port de masque: 4 heures [Le masque doit être changé lorsqu'il est souillé ou mouillé]);
- vigilance particulière de ce travailleur quant à l'hygiène régulière des mains ;
- aménagement du poste de travail : bureau dédié ou limitation du risque (ex.: écran de protection).

Par ailleurs, les travailleurs à risque de forme grave et les personnes partageant le domicile de personnes à risque de forme grave qui ne peuvent pas télé-travailler peuvent consulter leur médecin traitant ou leur médecin du travail pour se voir établir une déclaration d'interruption de travail [certificat d'isolement]».

Pour en savoir plus

- Le protocole de déconfinement : <https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/protocole-national-de-deconfinement.pdf>
- Le site du Ministère du Travail concernant les personnes vulnérables : <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/garde-d-enfants-et-personnes-vulnerables>
- Sur les arrêts de travail : <https://www.ameli.fr/herault/assure/covid-19/arret-de-travail/covid-19-dispositif-dindemnisation-des-interruptions-de-travail>
- L'avis du Haut Conseil de la Santé Publique : <https://www.hcsp.fr/Explore.cgi/AvisRapportsDomaine?clefr=869>

Au regard des risques encourus, il est donc important d'informer les personnes concernées par ces dispositions. L'employeur ne connaissant pas forcément la situation de santé de tous les salariés de l'entreprise, une information généralisée à l'ensemble du personnel doit être prévue.

Par ailleurs, rappelons que l'employeur se doit de respecter les règles liées à la protection des données personnelles des salariés, notamment sur le plan de la collecte de données de santé qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition au virus (<https://www.cnil.fr/fr/coronavirus-covid-19-les-rappels-de-la-cnil-sur-la-collecte-de-donnees-personnelles-par-les>).

A NOTER :

Une personne salariée atteinte des pathologies telles que définies par le décret du 10 novembre 2020 peut demander à bénéficier d'un certificat d'isolement à son médecin traitant, de ville ou du travail.

Ce certificat est alors à présenter à l'employeur afin d'être placé en activité partielle. Lorsque le salarié a déjà fait à ce titre l'objet d'un certificat d'isolement entre mai et août derniers, un nouveau justificatif ne sera pas nécessaire, sous réserve que les possibilités d'exercice de l'activité professionnelle en télétravail ou en présentiel n'ont pas évolué.

Lorsque le salarié est en désaccord sur l'appréciation portée par l'employeur sur la mise en œuvre des mesures de précautions supplémentaires permettant l'exercice de l'activité en présentiel, il peut demander au médecin du travail d'évaluer la situation.

Dans l'attente de cet avis médical, le salarié demeure en activité partielle, au regard du principe de précaution qui prévaut.

Le dispositif d'indemnisation des arrêts de travail des personnes vulnérables : <https://www.ameli.fr/herault/assure/actualites/covid-19-le-dispositif-dindemnisation-des-arrets-de-travail-des-personnes-vulnerables>

POINT DE VIGILANCE :

On observe actuellement que des personnes atteintes de maladies graves ont tendance à diminuer ou arrêter leur traitement, au risque d'une aggravation de la maladie. La peur de se déplacer, même chez son médecin, et la crainte d'une interaction possible de son traitement avec le virus en sont les principales causes.

Il est à rappeler qu'il est important, malgré la crise sanitaire, de maintenir son suivi médical et ses traitements, que l'on soit personne fragile ou non, jeune ou moins jeune.

Par ailleurs, le médecin du travail doit être identifié comme personne ressources et pourra rassurer les salariés concernés et les orienter si nécessaire vers leur médecin traitant ou leur médecin spécialiste.

LES CONSEILS DE L'ARS :

<https://www.occitanie.ars.sante.fr/covid19-acces-aux-soins-durant-la-periode-de-confinement>

ADAPTER LES CONDITIONS DU TÉLÉTRAVAIL AUX CARACTÉRISTIQUES DES PERSONNES

Dans le contexte actuel, le télétravail s'est largement répandu dans les entreprises. Mis en place dans l'urgence, il n'a pas toujours été réfléchi, organisé, aménagé de façon adéquate et peut poser des questions de rythme de travail, d'interactions entre les équipes ou avec le manager, d'équipements, ou encore d'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si l'employeur doit réguler globalement ses nouvelles formes de travail, sa vigilance doit être accrue concernant les personnes fragilisées par des problèmes de santé, que ce soit un handicap ou une maladie grave. Beaucoup de recommandations existent dans ce domaine et peuvent constituer une aide pour l'employeur dans ce travail de régulation :

🔴 Questions/réponses pour les employeurs et les salariés, site du Ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-questions-reponses-pour-les-entreprises-et-les-salaries>

🔴 Questions/réponses pour les employeurs inclusifs, site du Ministère du Travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-questions-reponses-pour-les-employeurs-inclusifs>

🔴 Fiches métiers, site du Ministère du travail :

<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/coronavirus-covid-19-fiches-conseils-metiers-pour-les-salaries-et-les>

🔴 Site Anact :

<https://www.anact.fr/coronavirus-et-teletravail-5-dimensions-pour-mieux-sorganiser-collectivement>

<https://www.anact.fr/coronavirus-reperer-les-activites-teletravaillables>

🔴 Site INRS :

<http://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-coronavirus.html>

<http://www.inrs.fr/actualites/COVID-19-et-entreprises.html>

Par ailleurs une attention particulière doit être apportée aux salariés qui bénéficiaient en situation normale d'un aménagement de poste, pour adapter si nécessaire

les conditions du télétravail. Le médecin du travail est à contacter en cas de besoin.

GARDER LE LIEN AVEC TOUS LES SALARIÉS

Qu'ils soient en télétravail, en chômage partiel ou même en arrêt de travail, la période actuelle exige que l'employeur garde le contact avec les salariés et notamment les plus vulnérables : avoir connaissances des difficultés de conditions de travail, agir pour traiter ces difficultés, répondre aux questions que les salariés peuvent se poser, mettre à disposition des salariés en arrêt de travail les outils de communication mis en place pour les télétravailleurs, etc.

Autant de raisons pour que l'employeur soit vigilant à ce que tous les canaux de régulation de l'entreprise fonctionnent correctement pour :

- **Les relations entre les salariés et l'encadrement :** ce qui nécessite de les organiser et d'outiller

spécifiquement l'encadrement ;

- **Les relations entre les salariés et leurs représentants :** s'assurer que le contact est facilité, mettre à disposition un mail du CSE auprès des salariés, favoriser la mission d'écoute et d'alerte des représentants, etc. ;

- **Les relations entre l'employeur et les élus :** renforcer le dialogue social, informer régulièrement le CSE notamment de toute évolution de l'organisation, organiser les réunions du CSE à distance si nécessaire, etc.

L'objectif est d'éviter les situations d'isolement et la perte du lien tant pour les salariés en télétravail que pour ceux en arrêt de travail.

S'APPUYER SUR LES ACTEURS RESSOURCES DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI

L'employeur peut bénéficier de l'appui de ressources externes, notamment dans le domaine du maintien dans l'emploi dont les actions peuvent être une aide précieuse dans cette période de crise sanitaire :

- **Les services de santé au travail** sont des acteurs clés en tant que conseil de l'employeur et des salariés. Les conditions d'exercice de leurs missions ont été modifiées par l'ordonnance n° 2020-386 du 1er avril 2020 (précisions dans un décret à venir) : possibilité de prescription ou renouvellement d'un arrêt de travail en cas de suspicion d'infection au Covid-19, de procéder à un test de dépistage du Covid-19 en cas de suspicion, report possible des visites d'embauche, de reprise et périodiques ainsi que des actions en milieu de travail. Le suivi médical a été priorisé, toutefois l'employeur ou les salariés peuvent demander une visite médicale, à condition qu'elle soit motivée, comme par exemple la prise en charge d'une personne fragile. Par ailleurs, les équipes pluridisciplinaires du SST sont un appui possible de l'employeur en matière de conseil sur leur plan de continuité d'activité ou de télétravail, d'appui psychologique, etc.

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/questions-reponses-par-theme/article/services-de-sante-au-travail>

Une attestation de déplacement professionnel pourra être utilisée pour se rendre au service de santé au travail.

- **Le service social de la Carsat et de la MSA pour les entreprises agricoles :** le service social est composé d'assistants sociaux qui informent et accompagnent les salariés malades dans leurs problématiques de droits en matière de prestations sociales, de prise en charge des soins, de maintien dans l'emploi, etc.

- **Le service prévention des risques professionnels de la Carsat ainsi que le service de santé au travail de la MSA** peuvent également être mobilisés.

- **Les Cap Emploi :** en appui du médecin du travail, ils interviennent dans l'accompagnement individuel des personnes et des entreprises notamment pour l'aménagement des situations de travail et la mobilisation des dispositifs et des aides financières de l'AGEFIPH et du FIPFHP.

- **L'AGEFIPH** a adapté ses mesures d'accompagnement pour le télétravail, notamment, et la prise en charge de frais de transport, de restauration et d'hébergement dans le cadre d'activités essentielles à la Nation (<https://www.agefiph.fr/actualites-handicap/covid-19-lagefiph-prend-des-mesures-pour-soutenir-lemploi-des-personnes>).

A NOTER

Les travailleurs indépendants peuvent également être concernés par une maladie chronique évolutive et en cas d'arrêt de travail, la question de la pérennité de l'entreprise peut se poser. Des mesures spécifiques ont été mises en place pour eux, que ce soit par rapport aux démarches d'arrêt de travail (pour les personnes fragiles et en cas de garde d'enfant), ou en matière de soutien économique et social à travers différentes mesures dont la mise en place d'un fonds de solidarité (<https://www.economie.gouv.fr/covid-mesures-independants>), des aides de la Région Occitanie et des aides sur les contributions sociales (<https://www.urssaf.fr/portail/home.html>). L'Agefiph met aussi en œuvre des mesures spécifiques aux travailleurs indépendants en situation de handicap dont la création d'activité est effective depuis 2017 avec l'aide de l'Agefiph (lien plus haut).



TIRER LES ENSEIGNEMENTS DE CETTE PÉRIODE POUR METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHÉ PRÉVENTIVE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les entreprises qui ont mis en place une démarche collective et anticipatrice des problématiques de maintien dans l'emploi, incluant dans leur organisation de travail les spécificités liées aux travailleurs fragilisés par des problèmes de santé, peuvent agir plus facilement en période de crise. En effet, les modalités de repérage des problématiques et les circuits d'information sont mis en place, les acteurs ressources mobilisables déjà identifiés, et l'organisation du travail suffisamment souple pour traiter plus facilement toute situation individuelle qui se pose.

Nous ne pouvons que conseiller aux autres entreprises, de s'appuyer sur les enseignements tirés de cette période de crise sanitaire pour s'engager dans une démarche de

prévention afin de favoriser le maintien dans l'emploi, et ce dans un intérêt partagé avec leurs salariés.

Les services experts du maintien dans l'emploi et les outils proposés dans le cadre du PRST Occitanie pourront les y aider :

- Un kit sur maintien dans l'emploi des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives : <http://www.prst-occitanie.fr/a/213/un-kit-complet-pour-sensibiliser-les-entreprises-au-maintien-dans-l-emploi-des-malades-mce/>
- Des outils sur la prévention de l'usure professionnelle : <http://www.prst-occitanie.fr/a/330/covid-19-du-risque-sanitaire-a-une-vraie-prise-de-conscience-de-l-usure-professionnelle/>

ENGAGER DES DÉMARCHES AVEC LES ACTEURS DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI D'OCCITANIE

Pour vous aider dans l'ensemble de vos démarches, faites appel aux structures de votre région. Vous trouverez leurs coordonnées dans le tableau ci-dessous.

Les acteurs ont été classés selon 4 onglets différents. Explorez-les pour trouver l'interlocuteur le plus adapté à votre problématique :

- Services de santé au travail de Languedoc-Roussillon (SST LR).
- Autres acteurs de Languedoc-Roussillon (Autres LR).
- Services de santé au travail de Midi-Pyrénées (SST MP).
- Autres acteurs de Midi-Pyrénées (Autres MP).



Les acteurs du maintien dans l'emploi en Occitanie



Document réalisé par le groupe « Maintien en emploi des salariés atteints de maladies chroniques évolutives » du Plan Régional Santé travail Occitanie



PLAN RÉGIONAL
SANTÉ TRAVAIL
OCCITANIE
2016 - 2020


PRÉFET
DE LA RÉGION
OCCITANIE
Liberté
Égalité
Fraternité