




COVID19

LES PERSONNES VULNERABLES

QUESTIONS/REponses

Y a-t-il toujours des salariés vulnérables qui peuvent rester en arrêt de travail dérogatoire ou bénéficier d'une activité partielle ?


Le décret du 29 août 2020 a modifié la listes des pathologies concernées.

- 
- ▶ Avoir un cancer évolutif sous traitement
 - ▶ Avoir une immunodépression congénitale ou acquise
 - ▶ Avoir plus de 65 ans et un diabète associé à une obésité ou des complications vasculaires
 - ▶ Être dialysé ou avoir une insuffisance rénale chronique sévère



Attention : Depuis le 1^{er} septembre 2020, les médecins du travail ne sont plus habilités à délivrer des arrêts de travail dérogatoires ou des certificats d'isolement.

Dois-je prendre des précautions particulières pour mes salariés vulnérables qui travaillent ?

- 
- ▶ Le télétravail doit être privilégié chaque fois que cela est possible.
 - ▶ En cas de travail présentiel obligatoire, mise à disposition par l'employeur de masques chirurgicaux et limitation des contacts professionnels (bureau isolé, écran de protection, ...) en plus des mesures classiques d'hygiène des mains, de respect de la distanciation et de désinfection des objets communs qui concernent l'ensemble des salariés.

Sources :

- ▶ Légifrance : [Décret n° 2020-1098 du 29 août 2020](#) pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020
- ▶ Ministère du travail et des solidarités : [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19](#)



Puis-je imposer un contrôle de la température de mes salariés à l'embauche ?

- ▶ Le Ministère des solidarités et de la santé conseille à toute personne de mesurer elle-même sa température à son domicile en cas de sensation de fièvre.
- ▶ En tout état de cause, **le contrôle de température n'est pas recommandé et a fortiori n'a pas un caractère obligatoire** ; le salarié est en droit de le refuser.
- ▶ Si l'employeur, devant ce refus, ne laisse pas le salarié accéder à son poste, il peut être tenu de lui verser le salaire correspondant à la journée de travail perdue.

Que faire si l'un de mes salariés présente des symptômes sur le lieu de travail ?

- 1) **Isoler la personne symptomatique** dans une pièce dédiée et aérée en appliquant immédiatement les gestes barrières avec port d'un masque chirurgical
- 2) **En cas de signes de gravité**, notamment détresse respiratoire, **appeler le SAMU (15)**
- 3) En l'absence de signe de gravité, demander à la personne de contacter son médecin traitant pour avis médical. **Organiser son retour à domicile** en évitant les transports en commun.
- 4) Après la prise en charge de la personne, **prendre contact avec le service de santé au travail** et suivre ses consignes, y compris pour le nettoyage et la désinfection du poste de travail et le suivi des salariés ayant été en contact avec le cas.
- 5) **Si le cas Covid est confirmé**, l'identification et la prise en charge des contacts seront organisées par les acteurs de niveau 1 et 2 du contact-tracing (médecin prenant en charge le cas et plateformes de l'Assurance maladie).

Les contacts évalués « à risque » selon la définition de Santé publique France (principales situations : contact à moins d'un mètre ou de plus de 15 minutes en espace confiné **SANS MASQUE**) seront pris en charge et **placés en isolement pendant une période de 7 jours** (pendant 7 jours pleins à partir de la date du dernier contact avec le cas confirmé et réalisation d'un test au 7^{ème} jour).

Les acteurs du contact-tracing pourront s'appuyer sur la médecine du travail pour faciliter l'identification des contacts et leur qualification (« à risque » ou « à risque négligeable »).



Télécharger le document : [Covid-19 : Protocole de gestion d'un cas ou d'un cluster en entreprise \(8 pages\)](#).

