

INFECTION PAR LA COVID-19 ET COVID DE LONGUE DURÉE – GUIDE À L'ATTENTION DES TRAVAILLEURS

Guide à l'attention des travailleurs en voie de rétablissement



Table des matières

Collaboration entre les travailleurs et les employeurs.....	2
Pendant votre maladie.....	2
Que faire si vous développez des symptômes de la COVID-19?	2
Points devant faire l'objet d'une discussion avec votre supérieur si vous êtes en arrêt de travail prolongé, par exemple en raison d'une COVID de longue durée.....	3
Le rôle de votre supérieur	3
Retour au travail	4
Réunion de retour au travail (ou «entretien» de retour au travail).....	4
Autorisation médicale avant le retour au travail.....	4
Adaptations des obligations professionnelles.....	5
Exemples d'adaptations des obligations professionnelles	5
Retour progressif	5
Autres exemples	5
Comment les services de médecine du travail peuvent-ils vous aider?	6
Responsabilités générales de votre employeur	6

Collaboration entre les travailleurs et les employeurs

Après le stress extraordinaire, à la fois physique et psychologique, que représente la souffrance associée à une infection par la COVID-19 et/ou la COVID de longue durée, il peut être difficile de reprendre le travail. Il se peut que vous ayez encore du mal à accomplir vos activités quotidiennes, mais que vous soyez obligé de travailler pour des raisons financières ou sociales, afin de préserver votre santé mentale. Avec la COVID-19, il est préférable de ne pas travailler jusqu'à ce que vous soyez suffisamment rétabli pour reprendre le travail. Toutefois, avec le soutien adéquat, et une fois que vous ne serez plus contagieux pour les autres, il vous est possible de reprendre le travail de manière progressive ou partielle dans le cadre de votre rétablissement, si vous vous sentez suffisamment en forme pour effectuer certaines tâches. Pour de nombreuses personnes, l'infection ne dure que quelques jours, mais il est courant qu'elle dure de deux à quatre semaines. On parle alors de «COVID aiguë».

L'expression «COVID de longue durée» est utilisée si, après quatre semaines, vos symptômes persistent et vous empêchent de mener des activités normales. Selon les études, on estime qu'une personne sur cinq présente des symptômes après cinq semaines, et qu'une personne sur dix présente des symptômes pendant 12 semaines ou plus après une COVID-19 aiguë. En février 2021, l'Organisation mondiale de la santé (OMS) a publié une [note d'orientation](#) sur la COVID de longue durée, qui expose les symptômes, la prévalence et la prise en charge de cette affection.

Un mot pour rassurer: bien que le rétablissement puisse être lent, l'état de nombreuses personnes s'améliore avec le temps, et les traitements devraient devenir plus efficace au fur et à mesure que l'on en saura davantage sur la COVID-19. Le retour au travail fait partie du processus de guérison, même s'il doit être flexible ou progressif au début.

La pandémie représente également une période difficile pour les employeurs. Ces derniers ont dû modifier rapidement l'organisation du travail afin de rendre l'environnement sûr pour les travailleurs comme pour les clients. Ils ont été en difficulté en raison du nombre de personnes en arrêt maladie, plusieurs personnes d'une même organisation pouvant être touchées simultanément.

En raison de la pandémie, un grand nombre de personnes travaillent à distance et un certain nombre d'entreprises/de secteurs (par exemple, l'hôtellerie) ferment leurs portes, ce qui signifie que de nombreux travailleurs ont été mis au chômage technique. Cette situation aura une incidence à long terme et les employeurs devront accorder la priorité à leurs besoins économiques fondamentaux ainsi qu'à la santé et au bien-être de leur personnel.

Dans ces conditions, il est logique que les travailleurs et les employeurs collaborent en vue d'un retour au travail qui soit le plus productif possible pour toutes les parties concernées.

Pendant votre maladie

Que faire si vous développez des symptômes de la COVID-19?

- Vous devriez faire un test de dépistage de la COVID-19 et rester en arrêt de travail. Si le test est positif, ou si votre médecin pense que vos symptômes sont dus à la COVID-19, vous devriez rester en arrêt de travail et vous isoler à partir du moment où votre test s'est révélé positif ou que vos symptômes ont commencé. Vérifiez les règles s'appliquant dans votre pays et les exigences de votre employeur à cet égard.
- Vous devriez contacter votre supérieur pour l'informer de votre absence et, si les règles applicables dans votre pays l'exigent, fournir une notification, par exemple un «certificat médical».
- Vous devriez veiller à vous reposer jusqu'à vous sentir mieux, car de nouveaux symptômes peuvent apparaître plusieurs jours après le début de la maladie.
- Vous devriez vous assurer que vous respectez toutes les exigences en matière de tests avant de reprendre le travail. En cas de doute, consultez votre service de médecine du travail ou votre employeur.

Points devant faire l'objet d'une discussion avec votre supérieur si vous êtes en arrêt de travail prolongé, par exemple en raison d'une COVID de longue durée

- La durée de l'arrêt de travail qui vous a été conseillé: en tant que salarié, vous avez le devoir d'informer votre supérieur de votre arrêt de travail dans les plus brefs délais, de fournir un «certificat médical» et de donner une indication de la durée de votre absence. Si cela n'est pas possible en raison de restrictions concernant les rencontres en personne, consultez un médecin.

Remarque: les informations contenues dans votre «certificat médical» devraient faire l'objet d'un accord entre vous et le médecin qui le rédige. Les informations relatives à votre santé sont confidentielles pour vous, mais il est utile de donner une explication simple à votre employeur.

- La raison de l'arrêt de travail: une explication simple et générale suffit, comme «suspicion de COVID-19» ou «maladie virale». Vous n'êtes pas tenu de donner des détails médicaux à votre supérieur. Vous choisissez la quantité d'informations que vous souhaitez donner.
- Quand contacter votre supérieur pour faire le point: si vous avez l'intention de reprendre le travail, vous devez organiser une réunion avec votre supérieur au préalable. Si vous n'êtes toujours pas en état de travailler, vous devez produire un nouveau «certificat médical». Vous pouvez prendre contact par téléphone, par courriel ou par liaison vidéo, ou vous rencontrer en personne. Vous pouvez convenir de la méthode avec votre supérieur.
- Certaines personnes présenteront des symptômes persistants, comme la fatigue, pendant quelques semaines, et d'autres mettront plus de temps à se remettre des effets de l'infection. D'autres symptômes courants sont une fréquence cardiaque rapide, un essoufflement et des douleurs. Vous pouvez vous sentir anxieux ou d'humeur maussade. Si vous êtes inquiet quant à l'apparition de nouveaux symptômes, vous devriez contacter un médecin.
- La COVID de longue durée peut présenter une évolution inhabituelle: rechutes et phases s'accompagnant de nouveaux symptômes, parfois étranges.
- Un cas initialement bénin peut être suivi de problèmes plus graves qui peuvent avoir une incidence marquée sur les activités quotidiennes.
- Une COVID de longue durée peut durer plusieurs mois.
- Vous pouvez avoir besoin d'aide pour accéder aux tests et scans médicaux qui accéléreraient votre retour au travail. **N'hésitez pas à en faire la demande.**

Le rôle de votre supérieur

- Il est de bonne pratique que votre supérieur reste en contact avec vous lorsque vous êtes en arrêt maladie, même s'il s'agit simplement d'un appel téléphonique convenu entre vous et lui, pour prendre des nouvelles de votre santé et demander s'il peut faire quelque chose pour vous aider. Cela vous permet de maintenir le lien avec votre lieu de travail. Les personnes qui s'absentent du travail pendant une longue période disent souvent que la routine quotidienne du travail et le contact avec les autres leur manquent. Certains lieux de travail encouragent les membres de l'équipe à rester en contact avec les travailleurs absents; là encore, vos préférences en matière de contact avec les collègues peuvent être discutées avec votre supérieur.
- Il est utile de se mettre d'accord sur les informations qui peuvent être partagées avec les collègues et les clients, tout en respectant la confidentialité, et ce que vous ne souhaitez pas partager.
- Le supérieur peut vous apporter son soutien non seulement en vous demandant comment vous allez maintenant, mais aussi en vérifiant que vous disposez de l'aide médicale nécessaire et en prenant en considération que vous avez traversé une période difficile.

- Certaines entreprises peuvent faciliter votre retour au travail en acceptant de payer pour les tests, les scans ou les rendez-vous médicaux auxquels vous n'auriez pas pu avoir accès autrement.
- Votre supérieur doit comprendre que vous n'avez pas besoin d'un test positif pour le diagnostic de la COVID-19; cette dernière peut être diagnostiquée par les symptômes.

Retour au travail

Si vous commencez un nouvel emploi, on vous demandera peut-être si vous avez des problèmes de santé rendant nécessaire un soutien pour effectuer votre travail. Vous n'êtes pas obligé de le dire à qui que ce soit, mais si vous souhaitez de l'aide, par exemple parce que vous avez des problèmes dus à la COVID-19, vous pouvez demander à être orienté vers le service de médecine du travail ou le médecin.

Certains emplois sont soumis à des exigences particulières en matière de sécurité et de santé, et il se peut que vous ayez besoin d'un bilan de santé dans ce cas. Dans ces situations, il est également conseillé d'informer le service de santé au travail ou le médecin de votre état de santé.

Réunion de retour au travail (ou «entretien» de retour au travail)

- **Votre supérieur devrait:**
 - organiser une réunion avec vous avant votre retour au travail pour parler du processus et vous demander comment il peut vous soutenir (cette réunion peut être réalisée par téléphone ou par vidéoconférence pendant la pandémie);
 - organiser un contrôle dès que possible après votre retour au travail (il se peut que ce contrôle doive également se dérouler par télé- ou vidéoconférence);
 - revoir la charge de travail et s'assurer que vous ne serez pas soumis à une pression excessive;
 - envisager d'associer le service de médecine du travail ou le médecin du travail, le service des ressources humaines, votre superviseur ou les représentants des travailleurs au processus.

Le supérieur hiérarchique et le travailleur peuvent dresser une liste des exigences professionnelles dans les catégories mentionnées ci-après, donner une estimation du pourcentage de chaque jour consacré à ces exigences (avant l'absence pour maladie) et déterminer si le travailleur estime que ces exigences poseront problème lors de son retour au travail:

- cognitive: traitement de données complexes, saisie de données nécessitant une concentration intense, changement rapide de tâches, utilisation de systèmes multiples, prise de décision complexe, prise de décision rapide et à haut risque, gestion de multiples parties prenantes ou subordonnés;
- physique: mouvements répétitifs, postures statiques, déplacement occasionnel d'objets encombrants ou lourds;
- émotionnelle: relations avec des personnes vulnérables/enfants, clients en détresse, risque d'agression ou de violence, nécessité d'être émotionnellement souple et résistant.

Cette liste pourrait permettre d'établir des ajustements spécifiques et utiles.

Autorisation médicale avant le retour au travail

- **Cette dernière dépendra de votre fonction.**
 - Si votre travail vous impose de soulever des charges lourdes ou de faire d'autres efforts, vous devez faire l'objet d'un examen médical sur votre cœur et vos poumons avant de reprendre ces activités.
 - D'autres examens de santé, tels qu'un test de la vue ou une évaluation cognitive, peuvent être requis si vous occupez un poste critique pour la sécurité.
 - Si vous présentez des antécédents médicaux qui ont été aggravés par la COVID-19, toute restriction professionnelle antérieure doit être révisée.

Adaptations des obligations professionnelles

- **Les adaptations peuvent être d'une grande aide et de nombreuses options s'offrent à vous. Elles doivent faire l'objet d'une discussion entre vous et votre supérieur.**
 - Faites des suggestions à votre supérieur, en vous basant sur votre expérience et la connaissance de votre travail et de votre état de santé.
 - Demandez conseil à votre médecin quant à ce que vous devriez faire ou ne pas faire, et demandez à rencontrer le médecin du travail ou le service de médecine du travail. Vous pourriez vous sentir coupable de vous absenter du travail, mais il est important de ne pas reprendre le travail trop tôt et de ne pas vous surmener à votre retour.
 - Discutez avec votre supérieur des adaptations raisonnables qui peuvent être apportées à vos obligations professionnelles. (S'il s'avère que vous avez besoin de modifications permanentes dans votre travail, ce point pourra être abordé plus tard).
 - Demandez des informations sur la politique de réadaptation de votre employeur. Vous pouvez également demander l'aide des services de bien-être, de conseil et de soutien psychologique proposés par votre employeur ou votre syndicat.
 - Il est préférable de convenir avec votre supérieur d'un plan de retour au travail qui vous convienne à tous les deux. Ce plan doit être réalisable et devrait préciser les tâches de chacun et le moment de leur réalisation. Il doit également être flexible car, tant que vous n'aurez pas essayé, vous ne saurez pas ce qui fonctionne pour vous deux.
 - Indépendamment de ces adaptations, votre employeur doit continuer à mettre en œuvre et à maintenir des mesures de contrôle efficaces de l'infection sur le lieu de travail.
 - Dans le cadre de l'examen du retour au travail, convenez d'une charge de travail qui vous laisse suffisamment d'énergie pour la famille, les activités sociales et les loisirs.

Exemples d'adaptations des obligations professionnelles

Retour progressif

En raison de la durée et de l'impact de vos symptômes, vous aurez peut-être besoin d'un retour échelonné au travail, également appelé «retour progressif». Le retour progressif peut être adapté au fur et à mesure. Après la COVID-19, les personnes ont souvent besoin d'un retour progressif beaucoup plus long que la moyenne de quatre semaines.

Les personnes atteintes d'une COVID de longue durée ont souvent tendance à rechuter si elles se surmènent. Souvent, cette affection ne se manifeste que quelques jours plus tard; vous devriez vous laisser guider par vos symptômes.

Il n'y a pas de limites aux types d'adaptation; il est préférable d'en discuter avec votre supérieur et que vous fassiez tous deux preuve de souplesse. Ne craignez pas de faire des suggestions. Toutefois, il se peut que votre supérieur ne soit pas en mesure de répondre à toutes vos demandes (cela dépendra du poste).

Autres exemples

Les adaptations doivent être élaborées en fonction de votre situation et dépendent de la nature de vos problèmes de santé, de la façon dont ils affectent votre capacité à mener à bien des tâches et de votre fonction. Certains des points suivants peuvent sembler évidents, mais il est utile de les formaliser pour s'assurer qu'ils sont respectés:

- modifications des horaires (début, fin et pauses);
- modifications de l'emploi du temps, par exemple des journées plus courtes, des jours de congé entre deux journées de travail;
- modifications de la charge de travail, par exemple:
 - ✚ prévoir moins de tâches que d'habitude dans un laps de temps donné;
 - ✚ accorder plus de temps pour accomplir les tâches habituelles;

- modifications du rythme de travail, afin de pouvoir prendre des pauses régulières, par exemple;
- changements temporaires de fonctions ou de tâches («tâches modifiées»);
- soutien, par exemple:
 - ✚ une ligne de supervision claire - une personne à qui poser des questions ou avec laquelle procéder à des vérifications;
 - ✚ un système de «compagnonnage», dans le cadre duquel deux personnes travaillent ensemble afin de pouvoir se surveiller et s'entraider;
 - ✚ des congés pour les rendez-vous médicaux;
 - ✚ pas de travail isolé;
- des objectifs et des mécanismes de contrôle clairs;
- le travail à domicile une partie du temps;
- des adaptations de l'équipement, par exemple des filtres à lumière bleue pour écran, des logiciels à commande vocale, des chaises de bureau ergonomiques, des équipements de déplacement et de manutention améliorés.

Si votre état de santé est fluctuant, il est utile de le signaler à votre supérieur.

Si vous souffrez d'un problème de santé susceptible d'être considéré comme un handicap, l'employeur peut être tenu par la loi de procéder à des ajustements raisonnables.

Comment les services de médecine du travail peuvent-ils vous aider?

Les services de médecine du travail et les médecins du travail reconnaissent que la durée de la maladie peut être longue et qu'un retour prématuré peut entraîner une rechute. Ils peuvent vous aider de la manière suivante:

- en effectuant une évaluation personnalisée des risques pour la santé;
- en évaluant les travailleurs souffrant de nouvelles pathologies ou de pathologies mal comprises, et en évaluant l'incidence des symptômes sur le fonctionnement;
- en procédant, avec vous et votre supérieur hiérarchique, à une évaluation personnalisée des risques liés au lieu de travail/aux tâches;
- en prenant en considération votre sécurité et celle de vos collègues;
- en mettant en place des programmes de surveillance de la santé et de réadaptation si un ajustement de la surveillance de la santé standard est nécessaire pour d'autres risques.

Si vous travaillez pour une grande organisation, demandez si elle fournit:

- un service d'assistance téléphonique de conseil;
- des services de réadaptation, par exemple de physiothérapie et d'ergothérapie;
- un soutien pratique sur des questions telles que la garde des enfants et les problèmes de santé à long terme, afin d'aider les personnes à trouver et à conserver un emploi.

Responsabilités générales de votre employeur

Voici quelques éléments à prendre en considération en ce qui concerne l'attitude de votre employeur vis-à-vis de son personnel et en matière de santé mentale et de procédures:

- des politiques générales visant à garantir un «travail adéquat» pour tous;
- une politique d'absence pour cause de maladie;
- des politiques de travail flexibles;
- des obligations en matière de sécurité et de santé au travail;
- des politiques en matière de handicap et d'égalité.

Cette brochure fournit des orientations aux travailleurs sur la manière de gérer le retour au travail après une infection par la COVID-19 ou une COVID de longue durée.

La COVID-19 est une nouvelle maladie; il s'agit donc d'un document provisoire qui sera mis à jour au fur et à mesure que de nouvelles informations seront disponibles.

L'EU-OSHA a également élaboré un guide sur le retour au travail après la COVID-19 à l'attention des travailleurs en voie de rétablissement — voir <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>

L'EU-OSHA a produit un certain nombre de documents d'orientation et d'outils à l'intention des entreprises pour faire face aux conséquences de la COVID-19 sur les lieux de travail. Ces derniers peuvent être consultés en visitant la page web consacrée à ce sujet: [Lieux de travail sains: stop à la pandémie](#). Vous trouverez d'autres documents en visitant la page web de l'EU-OSHA intitulée [Réadaptation et retour au travail](#).

Auteur(s): professeur Ewan Macdonald, D^r Drushsca Laloo, D^r Clare Raynor et D^r Jo Yarker, Groupe COVID de longue durée de la SMT (Société de médecine du travail).

L'EU-OSHA tient à remercier la Société de médecine du travail (SMT)

Gestion du projet: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, (EU-OSHA).

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2021

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.