

COVID-19: RETOUR SUR LE LIEU DE TRAVAIL Adapter les lieux de travail et protéger les travailleurs



© Union européenne, 2020

Table des matières

Contexte et portée des lignes directrices	2
Introduction	2
Actualisez votre évaluation des risques et adoptez des mesures appropriées	3
Impliquer les travailleurs.....	7
Prendre soin des travailleurs qui ont été infectés par la maladie.....	7
Planifier et tirer des enseignements pour le futur.....	8
Rester bien informé	9
Secteurs et professions	9
Orientations spécifiques aux secteurs concernant le COVID-19.....	9

Contexte et portée des lignes directrices

Les présentes lignes directrices, qui sont dépourvues d'effet obligatoire, visent à aider les employeurs et les travailleurs à préserver la sécurité et la santé dans un environnement professionnel qui a considérablement changé en raison de la pandémie de COVID-19. Elles fournissent des conseils sur les points suivants:

Évaluation des risques et mesures appropriées

- réduire au minimum l'exposition au COVID-19;
- reprendre le travail après une période de fermeture;
- faire face à un fort taux d'absence;
- gérer les travailleurs en télétravail.

Impliquer les travailleurs

Prendre soin des travailleurs qui ont été infectés par la maladie

Planifier et tirer des enseignements pour le futur

Rester bien informé

Informations relatives aux secteurs et aux professions

Ces lignes directrices incluent des exemples de mesures générales qui, en fonction de la situation professionnelle particulière, peuvent aider les employeurs à mettre en place un environnement de travail sûr et sain en vue de la reprise des activités.

Ce document fournit des liens vers des informations pertinentes de l'EU-OSHA et inclut une liste de ressources émanant de plusieurs prestataires qui ciblent, au final, des industries et des emplois différents. Veuillez noter que les informations contenues dans ces lignes directrices ne concernent pas le secteur de la santé, pour lequel des conseils spécifiques sont disponibles (par ex., auprès de l'[ECDC](#), de l'[OMS](#) ou du [CDC](#)).

Pour toute question ou interrogation particulière qui ne serait pas abordée dans ce document, reportez-vous aux informations des autorités locales, notamment du service de santé ou de l'inspection du travail.

Introduction

Suite à la pandémie de la maladie provoquée par le nouveau coronavirus 2019 (COVID-2019), la majorité des États membres de l'Union européenne (UE) ont adopté un certain nombre de mesures, concernant notamment les lieux de travail, afin de lutter contre la propagation de la maladie. Le monde du travail est sévèrement touché pendant cette crise. Aussi, tous les segments de la société, y compris les entreprises, les employeurs et les partenaires sociaux, doivent jouer un rôle pour protéger les travailleurs, leurs familles et la société dans son ensemble.

La nature et la portée des restrictions, notamment la suspension des activités non essentielles, diffèrent selon les États membres et les secteurs, mais une proportion conséquente des travailleurs doivent soit travailler depuis leur domicile soit, si leur travail ne peut être effectué à distance, rester chez eux, souvent en vertu d'un accord de remplacement des revenus.

Dès lors que les mesures de distanciation physique permettent de réduire suffisamment les taux de transmission du COVID-19, les administrations nationales autorisent une reprise progressive des activités professionnelles. Cela se fait par étapes, en autorisant tout d'abord les emplois considérés comme essentiels à la protection de la santé et à l'économie, et en terminant par les emplois qui peuvent effectivement être réalisés en télétravail depuis le domicile. Quoiqu'il en soit, indépendamment de la manière et de la mesure dans laquelle les activités professionnelles reprennent, il est fort probable que certaines mesures restent en vigueur pendant quelque temps de façon à éviter une brusque augmentation des taux d'infection ([COVID-19: guide pour le lieu de travail](#)). Il est également envisageable, par ailleurs, qu'une hausse des infections à un quelconque moment dans le futur donne lieu à la réintroduction de mesures restrictives dans certains cas.

La crise liée au COVID-19 exerce une certaine pression sur les employeurs et les travailleurs, qu'ils aient été contraints d'appliquer de nouvelles procédures et pratiques dans un temps très réduit, ou de suspendre leur travail et leurs activités professionnelles. Le cadre stratégique de l'Union européenne en matière de santé et de sécurité au travail pour la période 2014-2020 offre un appui concret pour le retour sur le lieu de travail: des mesures de prévention appropriées permettront de garantir un retour au travail sûr et sain après que les mesures de distanciation physique auront été assouplies, et contribuent également à éliminer la transmission du COVID-19.

Actualisez votre évaluation des risques et adoptez des mesures appropriées

De la même manière que dans des conditions normales de travail, l'identification et l'[évaluation des risques](#) des environnements de travail physiques et psychosociaux constituent le point de départ de la gestion de la sécurité et de la santé au travail (SST) en vertu des mesures associées au COVID-19. En cas de changement dans le processus de travail, les employeurs sont dans l'obligation de revoir leur évaluation des risques et de prendre en considération tous les risques, y compris ceux ayant une incidence sur la santé mentale. Tandis qu'ils révisent leur évaluation des risques, ils doivent porter leur attention sur les anomalies ou situations à l'origine de problèmes et sur la manière dont ces dernières peuvent aider l'organisation à gagner en résilience sur le long terme. N'oubliez pas qu'il est important d'impliquer des travailleurs et leurs représentants dans la révision de l'évaluation des risques et de consulter votre prestataire en matière de médecine du travail ou de prévention des risques si vous en avez un. Pour alimenter votre évaluation, procurez-vous auprès des autorités publiques des informations actualisées concernant la prévalence du COVID-19 dans votre région. Une fois l'évaluation des risques mise à jour, l'étape suivante consiste à élaborer un plan d'action répertoriant des mesures appropriées. Voici quelques exemples de réflexions en lien avec le COVID-19 qu'il convient de prendre en considération au moment d'élaborer un plan d'action.

Réduire au minimum l'exposition au COVID-19 au travail

L'application de pratiques de travail sûres visant à limiter l'exposition au COVID-19 au travail requiert en premier lieu une évaluation des risques, puis la mise en œuvre de la [hiérarchie des contrôles](#). Cela passe par la mise en place de mesures de contrôle pour éliminer d'abord le risque et, si cela n'est pas possible, par la minimisation de l'exposition du travailleur. Adoptez premièrement des mesures collectives et, si besoin est, complétez-les par des mesures individuelles [un équipement de protection individuelle (EPI) par exemple]. Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de mesures de contrôle. Toutefois, de par leur nature, toutes ne pourront pas être appliquées dans tous les lieux de travail ou à tous les emplois.

- Pour l'heure, exécutez uniquement les tâches essentielles; il peut être possible de reporter certaines tâches à un moment où le risque sera moins élevé. Si cela est possible, préférez fournir vos services à distance (par téléphone ou via une vidéo) plutôt qu'en personne. Veillez à ce que seuls les travailleurs qui sont essentiels à la tâche soient présents sur le lieu de travail et réduisez au minimum la présence de tiers.
- Réduisez autant que possible tout contact physique entre les travailleurs (par ex., durant les réunions ou les pauses). Isolez les travailleurs qui peuvent effectuer leurs tâches seuls, en toute sécurité, et qui ne nécessitent pas d'équipement ou de machine spécialisé(e) ne pouvant pas être déplacé(e). Par exemple, dans la mesure du possible, faites le nécessaire pour qu'ils puissent travailler dans un autre bureau, une salle du personnel, une salle de réfectoire ou encore une salle de réunion. Si possible, demandez aux travailleurs vulnérables de travailler depuis chez eux [les personnes les plus âgées et les personnes atteintes d'[affections chroniques](#) (notamment d'hypertension, de problèmes pulmonaires ou cardiaques, de diabète, ou qui font [actuellement l'objet d'un traitement anticancéreux ou de toute autre immunosuppression](#)) et les [femmes enceintes](#)]. Les travailleurs dont des membres de la famille proche présentent un risque élevé peuvent aussi devoir télétravailler.

- Éliminez ou, à défaut, limitez toute interaction physique avec et entre les clients. Par exemple, en privilégiant les commandes en ligne ou par téléphone, la livraison sans contact ou en contrôlant les entrées (tout en évitant également tout regroupement à l'extérieur) et la distanciation physique à l'intérieur comme à l'extérieur des locaux.
- Pour procéder à la livraison des marchandises, privilégiez l'enlèvement ou la livraison à l'extérieur des locaux. Indiquez aux conducteurs les bonnes mesures d'hygiène à respecter dans la cabine et fournissez-leur du gel désinfectant et des lingettes appropriés. Les livreurs doivent être autorisés à utiliser certaines facilités comme les toilettes, les cafétérias, les vestiaires et les douches, dans le respect toutefois des précautions qui s'imposent (un seul usager à la fois et un nettoyage régulier par exemple).
- Placez une barrière étanche entre les travailleurs, tout particulièrement s'ils ne peuvent maintenir une distance de deux mètres les uns des autres. Les barrières peuvent être conçues spécialement à cet effet ou improvisées à l'aide d'éléments comme des films plastiques, des cloisons, des caissons mobiles ou des modules de rangement. Les objets qui ne sont pas solides ou qui présentent des espaces, comme les plantes en pot ou les chariots, ou encore qui induisent un nouveau risque, de trébuchement ou de chute par exemple, doivent être évités. Si aucune barrière ne peut être utilisée, un espace supplémentaire entre les travailleurs doit alors être créé, par exemple en veillant à ce que deux bureaux vides au minimum les séparent de chaque côté.
- Si un contact rapproché est inévitable, limitez-le à moins de 15 minutes. Réduisez tout contact entre les différents secteurs de votre entreprise au début et à la fin des vacances. Organisez les horaires des pauses déjeuner de façon à réduire le nombre de personnes partageant une même salle de réfectoire, salle du personnel ou cuisine. Veillez à ce qu'un seul travailleur se trouve dans les toilettes ou les vestiaires à la fois. Apposez une pancarte sur la porte principale pour indiquer qu'une personne utilise actuellement les toilettes et ainsi garantir qu'une seule personne s'y trouve à la fois. Organisez des vacances pour tenir compte des tâches de nettoyage et de désinfection.
- Mettez à disposition de l'eau et du savon ou un désinfectant pour les mains approprié dans les lieux adéquats et conseillez aux travailleurs de se laver régulièrement les mains. Nettoyez fréquemment vos locaux, notamment les comptoirs, les poignées de porte, les outils et toutes autres surfaces que les personnes sont susceptibles de toucher fréquemment et aérez-les bien si possible.
- Évitez d'imposer une surcharge de travail excessive au personnel de ménage en adoptant des mesures appropriées, notamment en affectant du personnel supplémentaire à ces tâches et en demandant aux travailleurs de laisser propre leur espace de travail au moment de le quitter. Mettez à disposition des travailleurs des mouchoirs et des poubelles doublées d'un sac plastique de façon à pouvoir les vider sans avoir à entrer en contact avec leur contenu.
- Si, bien que vous ayez appliqué toutes les mesures de sécurité envisageables, vous décelez encore un risque d'infection, fournissez alors tous les EPI nécessaires. Il est important de former les travailleurs à bien utiliser les EPI en veillant à ce qu'ils observent les instructions disponibles concernant l'utilisation des [masques](#) et des [gants](#).
- Placez bien en évidence des affiches qui les encouragent à rester chez eux lorsqu'ils sont malades, qu'ils toussent ou qu'ils éternuent, ainsi qu'à se laver les mains en entrant sur leur lieu de travail et dans d'autres endroits.
- Favorisez l'utilisation par les travailleurs des transports individuels plutôt que des transports en commun, notamment en mettant à disposition des places de stationnement ou un endroit pour entreposer les vélos en toute sécurité, et en encourageant les travailleurs à marcher pour se rendre au travail, si cela est possible.
- Adoptez des politiques sur les congés flexibles et le travail à distance afin de limiter la présence sur le lieu de travail, le cas échéant.

Reportez-vous au document [COVID-19: guide pour le lieu de travail](#) pour obtenir de plus amples informations sur la préparation de votre lieu de travail vis-à-vis du COVID-19, notamment sur ce qu'il convient de faire si une personne infectée par le COVID-19 s'est trouvée sur le lieu de travail, et des conseils sur les déplacements et les réunions. Des informations sont disponibles pour les «[travailleurs](#)

[détachés et transfrontaliers](#)» (personnes qui travaillent dans un pays et rentrent régulièrement dans le pays où elles résident).

Reprendre le travail après une période de fermeture

Si votre lieu de travail a été fermé pendant un certain temps pour des raisons liées au COVID-19, élaborer un plan pour la reprise du travail qui tienne compte de la santé et de la sécurité. Votre plan devra prendre en considération les points suivants:

- Actualisez votre [évaluation des risques](#), comme décrit plus haut, et reportez-vous au document [COVID-19: guide pour le lieu de travail](#).
- Procédez à des adaptations dans l'agencement du lieu de travail et dans l'organisation du travail pour vous permettre de réduire la transmission du COVID-19 avant de relancer totalement l'activité professionnelle et avant que l'ensemble des travailleurs ne reprennent le chemin du travail. Envisagez une reprise du travail par étapes pour permettre la mise en œuvre des adaptations. Veillez à informer les travailleurs des modifications apportées et à leur communiquer les nouvelles procédures et à les former, au besoin, avant qu'ils ne reprennent le travail.
- Contactez votre service de médecine du travail et votre conseiller en santé et sécurité, si vous pouvez y avoir accès, et discutez de votre plan avec eux.
- Soyez particulièrement vigilant aux travailleurs qui présentent un risque élevé et préparez-vous à protéger les plus vulnérables, notamment les personnes les plus âgées et les personnes atteintes d'[affections chroniques](#) (notamment d'hypertension, de problèmes pulmonaires ou cardiaques, de diabète, ou qui font [actuellement l'objet d'un traitement anticancéreux ou de toute autre immunosuppression](#)) et les [femmes enceintes](#). Faites également attention aux travailleurs dont des membres de la famille proche courent un risque élevé.
- Envisagez de mettre en place un soutien pour les travailleurs susceptibles de souffrir d'anxiété ou de stress. Cela peut aller des directeurs s'enquérant plus souvent de la santé des travailleurs, de la facilitation des échanges ou des parrainages entre collègues, des modifications dans l'organisation du travail et les tâches professionnelles, à un programme d'aide aux employés ou un service de coaching, ainsi qu'à la proposition d'une mise en relation avec un service de santé au travail. Ne perdez pas de vue que certains travailleurs ont pu traverser des événements traumatisants comme la maladie grave ou le décès d'un proche ou d'un ami, ou peuvent connaître des difficultés financières ou encore des problèmes dans leurs relations personnelles.
- Les travailleurs reprenant le travail après une période d'isolement, que ce soit en vertu d'une mesure individuelle ou dans le cadre d'un isolement collectif, sont susceptibles d'être inquiets, notamment du risque d'infection. Plus particulièrement dans le cas où des modifications ont été apportées au travail, ces inquiétudes pourraient se transformer en stress et en problèmes de santé mentale. Lorsque des mesures de distanciation physique sont appliquées, ces problèmes sont non seulement exacerbés, mais les mécanismes de défense traditionnels (l'espace personnel ou le fait de partager ses problèmes avec les autres) ne sont pas disponibles [voir [Return to work after sick leave due to mental health problems](#) (Retour au travail après une absence pour problème de santé mentale)]. Communiquez aux travailleurs des informations sur les sources de soutien et de conseils accessibles au public. [Mental Health Europe](#) dispose d'informations sur comment prendre soin de sa santé mentale et faire face à la menace du COVID-19.
- Les travailleurs peuvent être inquiets du risque accru d'être infectés sur leur lieu de travail et peuvent ne pas vouloir ne pas revenir travailler. Il est important de comprendre leurs préoccupations et de leur transmettre des informations sur les mesures adoptées et les aides à leur disposition.

Faire face à un fort taux d'absence

Selon les taux d'infection relevés dans votre région et les protocoles en vigueur, un grand nombre de vos travailleurs peuvent souhaiter rester absents en raison du COVID-19. Si un travailleur est isolé chez

lui par mesure de précaution, il est possible qu'il puisse continuer de travailler à distance (voir plus bas) ou, si tel n'est pas le cas, qu'il ne puisse pas travailler pendant un certain temps.

Les travailleurs dont l'infection par le COVID-19 a été confirmée seront absents et inaptes au travail pendant une période beaucoup plus longue, et ceux dont la maladie s'aggrave pourront nécessiter une période de rétablissement supplémentaire une fois guéris de l'infection. Qui plus est, il est possible que certains travailleurs soient absents pour pouvoir s'occuper d'un proche.

- L'absence d'un grand nombre de travailleurs, même si cela n'est que provisoire, peut être à l'origine de tensions pour la poursuite des activités. Si les travailleurs disponibles devront être flexibles, il est important qu'ils ne se retrouvent pas dans une situation qui mettent leur santé ou leur sécurité en danger. Conservez toute charge de travail supplémentaire aussi réduite que possible et assurez-vous qu'elle ne dure pas trop longtemps. Les supérieurs hiérarchiques directs ont un rôle important à jouer dans la supervision de la situation afin de garantir que les travailleurs individuels ne se retrouvent pas [surchargés](#). Respectez les règles et les accords relatifs aux heures de travail et aux périodes de repos et accordez aux travailleurs le droit de déconnecter en dehors du travail.
- Lorsque vous adaptez le travail pour faire face à une diminution de la main-d'œuvre, par exemple en mettant en place de nouvelles méthodes et procédures et en modifiant les rôles et responsabilités, demandez-vous si les membres de votre personnel ont besoin d'une formation et d'une aide supplémentaires, et assurez-vous que tous les travailleurs sont compétents pour mener la tâche qui leur incombe.
- Grâce à des formations croisées, entraînez les travailleurs à réaliser des fonctions essentielles de façon à ce que le lieu de travail puisse être exploité même en l'absence de travailleurs clés.
- Si vous vous appuyez sur du personnel intérimaire, il est important de les informer des risques que présente le lieu de travail et de leur dispenser une formation si nécessaire.

Gérer les travailleurs en télétravail

En vertu des mesures de distanciation physique adoptées dans la plupart des États membres, les travailleurs sont invités à travailler depuis chez eux, ou contraints de le faire, si la nature de leur travail le permet. Pour la majorité de ces travailleurs, il s'agit de leur première expérience en tant que «télétravailleurs» et il est probable que leur environnement de travail soit défaillant à bien des égards en comparaison avec leur lieu de travail. La mesure dans laquelle l'environnement familial peut être adapté variera selon la situation du travailleur, ainsi que du temps et des ressources disponibles pour mener ces adaptations.

Des conseils pour rester en bonne santé et en sécurité tout en travaillant depuis chez soi sont disponibles [ici](#); toutefois, ces conseils s'adressent principalement à ceux qui télétravaillent régulièrement ou sur le long terme. Vous trouverez ci-dessous quelques suggestions afin de réduire au minimum les risques pour les travailleurs qui n'ont pu préparer leur espace de travail à domicile comme il le faut.

- Conduisez une évaluation des risques en impliquant les travailleurs qui télétravaillent et leurs représentants.
- Autorisez les travailleurs à emporter temporairement le matériel qu'ils utilisent pour travailler depuis chez eux (s'ils ne peuvent le récupérer eux-mêmes, organisez sa livraison). Cela peut inclure des articles tels qu'un ordinateur, un écran, un clavier, une souris, une imprimante, une chaise, un repose-pied ou une lampe. Consignez les articles emportés afin d'éviter toute confusion lors de la reprise du travail normal.
- Fournissez aux télétravailleurs des [orientations pour installer un poste de travail chez soi](#) qui favorisent une bonne ergonomie, notamment une bonne posture et des mouvements réguliers, autant que faire se peut.
- Encouragez les travailleurs à faire régulièrement une pause (toutes les 30 minutes environ) pour se lever, bouger et s'étirer.

- Aidez les télétravailleurs à utiliser l'outil informatique et les logiciels. Les outils de téléconférence et de vidéoconférence peuvent devenir indispensables au travail, mais peuvent se révéler problématiques pour les travailleurs qui n'y sont pas habitués.
- Veillez à ce qu'il y ait une bonne communication à tous les niveaux, y compris avec ceux qui travaillent depuis chez eux. Cela vaut pour les informations stratégiques transmises par les cadres supérieurs aux supérieurs hiérarchiques directs, sans oublier l'importance de l'interaction sociale habituelle entre collègues. Si les premières peuvent être communiquées à l'occasion de réunions en ligne programmées, la dernière peut être encouragée via des sessions de chat en ligne ou des «café-rencontres» virtuels.
- Ne sous-estimez pas le nombre de travailleurs risquant de se sentir isolés ou sous pression et qui, en l'absence d'aide, peuvent déclarer des problèmes de santé mentale. Une communication efficace et un soutien de la part de la direction et des collègues sont aussi importants que la possibilité de maintenir un contact informel avec ses collègues. Songez à organiser régulièrement des réunions du personnel ou d'équipes en ligne ou en faisant venir à tour de rôle les employés sur le lieu de travail, dans le cas où un retour progressif au travail a été engagé.
- Soyez conscient que le/la partenaire de votre employé peut également être en télétravail ou que votre employé peut avoir des enfants qui requièrent son attention s'ils ne vont pas à l'école, ou qui peuvent avoir besoin de se connecter à distance pour pouvoir poursuivre leur enseignement à distance. D'autres encore peuvent devoir s'occuper de personnes plus âgées ou atteintes d'une maladie chronique et de personnes confinées. En pareils cas, les directeurs devront faire preuve de souplesse quant aux heures de travail et à la productivité de leur personnel et devront montrer à leurs travailleurs qu'ils comprennent la situation et se montreront flexibles.
- Aidez les travailleurs à dresser des limites saines entre le travail et le temps libre en communiquant clairement à quels moments vous attendez d'eux qu'ils travaillent, et à quels moments ils sont disponibles.

Impliquer les travailleurs

La participation des travailleurs et de leurs représentants à la gestion de la SST est non seulement un facteur-clé de réussite mais également une obligation légale. Cela vaut également pour les mesures adoptées dans les lieux de travail par rapport au COVID-19, au cours d'une période qui se traduit par une évolution rapide des événements ainsi que par un degré élevé d'incertitude et d'anxiété parmi les travailleurs et la population au sens large.

Il est important que vous consultiez vos travailleurs et/ou leurs représentants et les représentants chargés de la santé et de la sécurité en temps utile concernant les modifications envisagées et la manière dont les processus temporaires fonctionneront dans la pratique. Collaborer avec vos travailleurs pour évaluer les risques et élaborer des réponses joue un rôle fondamental dans une pratique saine et sûre. Les représentants chargés de la santé et de la sécurité et les comités de santé et de sécurité sont idéalement placés pour aider à l'élaboration de mesures de prévention et garantir le succès de leur application.

Réfléchissez également à la manière de garantir que les travailleurs intérimaires et les contractants aient accès aux mêmes informations que les employés directs.

Prendre soin des travailleurs qui ont été infectés par la maladie

D'après l'Organisation mondiale de la Santé, les [symptômes les plus courants du COVID-19](#) sont la fièvre, la fatigue et la toux sèche. Certaines personnes contractent l'infection mais ne développent aucun symptôme et ne se sentent pas malades. La majorité des personnes (80 % environ) guérissent de la maladie sans nécessiter aucun traitement particulier. Environ une personne infectée par le COVID-19 sur six tombe gravement malade et développe une difficulté respiratoire. Les personnes âgées et

celles atteintes d'un problème médical sous-jacent (hypertension artérielle, problèmes cardiaques ou diabète) sont plus à même de développer une maladie grave.

Les personnes tombées gravement malades peuvent nécessiter une attention particulière après avoir été déclarées aptes à reprendre le travail. Il semblerait qu'après avoir lutté contre la maladie, les patients touchés par le coronavirus pourraient souffrir d'une capacité pulmonaire réduite. Les travailleurs en pareille situation pourraient avoir besoin que leur travail soit adapté et de temps libre pour suivre leurs séances de kinésithérapie. Les travailleurs qui ont dû passer du temps en soins intensifs peuvent devoir faire face à des défis bien particuliers. Le médecin du travailleur et le service de médecine du travail, le cas échéant, devront formuler des recommandations sur la manière dont le travailleur pourra revenir travailler et le calendrier de son retour au travail.

- **Faiblesse musculaire.** Plus la personne est restée en soins intensifs, plus la faiblesse musculaire est importante. La réduction de la capacité musculaire se manifeste également, par exemple, par des gênes respiratoires. Autre phénomène courant, mais moins fréquemment diagnostiqué: le syndrome post soins intensifs. Selon les estimations, ce syndrome toucherait entre 30 et 50 % des personnes ayant été admises en soins intensifs et serait comparable à un trouble de stress post-traumatique.
- **Problèmes de mémoire et de concentration.** Ces gênes n'apparaissent souvent qu'au fil du temps. Dès lors qu'une personne a repris le travail, ces problèmes passent parfois inaperçus. Les symptômes observés au travail sont les problèmes de mémoire et de concentration, la difficulté à réaliser correctement les tâches demandées et une diminution des capacités à résoudre les problèmes. Si vous savez qu'une personne a effectué un séjour en soins intensifs, il est donc important que vous restiez vigilant à ces problèmes. Il est essentiel de prodiguer de bons conseils car il est difficile pour certains travailleurs de retrouver le degré de performances qu'ils avaient avant de tomber malades.
- **Période longue avant de reprendre le travail.** Les données indiquent qu'entre un quart et un tiers des personnes placées en soins intensifs peuvent développer des problèmes, quel que soit leur âge. Près de la moitié des patients mettent un an à reprendre le travail et jusqu'à un tiers peut ne jamais revenir travailler.

Les médecins du travail et les services de santé sont les mieux placés pour prodiguer des conseils sur la manière de faire attention aux travailleurs qui ont été malades et sur les adaptations qui sont nécessaires à leur travail. Si vous ne disposez pas d'un service de médecine du travail, il est important que vous abordiez ces questions de manière sensible et que vous protégiez la confidentialité et la vie privée des travailleurs.

Notez qu'il existe un risque que les travailleurs qui ont été touchés par le COVID-19 fassent l'objet d'une stigmatisation et d'une discrimination.

Planifier et tirer des enseignements pour le futur

Il est important de rédiger ou de mettre à jour des plans d'urgence en cas de crise afin d'anticiper les fermetures et réouvertures dans le futur, comme cela est décrit dans le document [COVID-19: guide pour le lieu de travail](#). Même les petites entreprises peuvent élaborer une liste de contrôle qui les aidera à se tenir prêtes si de tels événements devaient se produire de nouveau à l'avenir.

Les entreprises ayant eu recours au télétravail pour la première fois peuvent envisager d'en faire une pratique de travail moderne sur le long terme. L'expérience acquise pendant la pandémie de COVID-19 pourrait contribuer à l'élaboration d'une politique et de procédures de télétravail ou à la révision des politiques et procédures existantes.

Rester bien informé

La quantité d'informations portant sur le COVID-19 peut être écrasante et il peut être difficile d'opérer la distinction entre les informations qui sont fiables et exactes et celles qui sont vagues et prêtent à confusion. Vérifiez toujours que la source primaire des informations est un fournisseur reconnu et qualifié. Parmi les sources d'informations officielles sur le COVID-19 figurent:

- [l'Organisation mondiale de la Santé](#);
- [le Centre européen de prévention et de contrôle des maladies](#);
- [la Commission européenne](#);
- [l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail](#).

Tandis que les mesures de distanciation physique commencent à s'assouplir, il est possible que des informations spécifiques à certaines industries, certaines communautés ou certains groupes particuliers soient émises et régulièrement mises à jour. Dans votre pays, les ministères de la santé et du travail disposeront d'informations pertinentes et pourront fournir des liens vers des sources plus spécialisées.

Secteurs et professions

Les personnes dont le travail implique un contact physique avec d'autres personnes sont celles qui présentent le plus grand risque de contracter le COVID-19. Outre les travailleurs du secteur des soins de santé, des résidences médicalisées et des soins à domicile, les travailleurs essentiels présentant le risque le plus élevé incluent, par exemple, ceux travaillant dans l'approvisionnement alimentaire et le commerce de détail, la collecte des déchets, les services publics, les services de police et de sécurité et le transport public.

De la même manière que certains pays ont limité le travail dans certains secteurs avant d'autres (en suspendant généralement en premier les secteurs de l'éducation, des loisirs et du divertissement, et en terminant par l'industrie et la construction), le retour au travail après l'assouplissement des mesures pourrait bien suivre la même succession, mais dans l'ordre inverse. Plusieurs pays ont émis des lignes directrices par secteur dans le contexte du COVID-19; une sélection de ces lignes directrices est fournie ci-dessous. Vérifiez votre [institut ou autorité SST national\(e\)](#) sur les sites web de l'[EU-OSHA](#) pour plus d'exemples.

Orientations spécifiques aux secteurs concernant le COVID-19

Construction	Construction
Commerce de détail Commerce de détail	Retail
Alimentation	Food
Transport	Transport
Entretien et services à domicile	Maintenance and domestic services
Loisirs et divertissement	Leisure and entertainment
Education	Education
Coiffeurs	Hairdressing
Services de santé et de soins	Health and care services
Maintien de l'ordre et prisons	Policing and prisons
Autres	Others
Compilations nationales (non exhaustives)	National compilations (non-exhaustive)

Veillez noter que la date de publication du présent document est le 24 avril 2020. L'article correspondant dans OSHwiki est revu périodiquement et disponible [ici](#).

Auteur: William Cockburn, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, (EU-OSHA)

© Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, 2020

Reproduction autorisée, moyennant mention de la source.