

## Salarié(s) vulnérable(s)

Les employeurs doivent accorder une attention toute particulière :

- aux « personnes vulnérables » identifiées dans le décret 2020-1365 du 10 novembre 2020 comme étant à risque de formes graves de Covid-19 suite aux avis des 6 et 29 octobre 2020 du Haut Conseil de la santé publique (HCSP).

Sont notamment concernées :

- les personnes âgées de 65 ans et plus ;
- les personnes ayant des antécédents cardiovasculaires, celles ayant un diabète non équilibré, celles en obésité (IMC>30), celles étant atteintes d'une immunodépression congénitale ou acquise, celles atteintes d'une maladie complexe (motoneurone, myasthénie, sclérose en plaques, maladie de Parkinson etc) ou d'une maladie rare ;
- Les femmes au troisième trimestre de leur grossesse.

Lorsque l'employeur a connaissance de ces situations, il doit :

- organiser quand c'est possible leur télétravail ;
- en cas d'impossibilité, mettre en place les mesures de protection renforcées du travail présentiel :
  - bureau individuel ou limitation du risque (ex : écran de protection, aménagement des horaires),
  - vigilance particulière quant au respect des gestes barrière et port d'un masque de type chirurgical,
  - 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,
  - mise à disposition de masques de type chirurgical y compris pour les transports.

Lorsque l'employeur ne peut pas remplir ces conditions de protection :

- il place le salarié en situation d'activité partielle sur la base d'un certificat médical remis par ce dernier. Lorsque le salarié a déjà fait l'objet d'un certificat d'isolement entre mai et août 2020, un nouveau justificatif n'est 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 protection renforcées :

- il peut saisir le médecin du travail qui se prononce en recourant, le cas échéant, à l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Dans l'attente de l'avis du médecin du travail, le salarié est placé en activité partielle.