



par

**Aurélia Dejean
de La Bâtie**

*Directrice des ouvrages Lamy en
santé sécurité au travail*

Quand la pandémie grippale menace...

Sous forme de questions réponses, voici l'essentiel à retenir sur les mesures que doivent prendre les entreprises pour faire face à une éventuelle pandémie grippale...

Circ. DGT n° 2009/16, 3 juill. 2009
complétant la circulaire DGT n° 2007/18, 18 déc. 2007

Les conséquences de la pandémie pour une entreprise seront plus ou moins importantes selon son étendue. Plus elle sera sérieuse, plus les risques de perturbations de l'activité économique augmenteront : diminution des effectifs, indisponibilité de dirigeants, des spécialistes de prévention, difficultés d'approvisionnement, dégradation des services publics, etc.

Les conséquences sociales d'une pandémie ne sont donc pas négligeables : risque d'altération de la santé au travail avec mise en cause de la responsabilité de l'employeur, obligation pour l'entreprise d'aménager les conditions de travail pour tenir compte du risque, etc.

Les entreprises doivent donc se préparer à de telles situations pour réduire ou supprimer les perturbations éventuelles grâce à la mise en place d'une politique de prévention efficace et déployée dans les meilleurs délais.

Le plan national de prévention et de lutte contre la pandémie préconise ainsi une démarche d'anticipation, notamment par l'élaboration d'« un plan de continuité de l'activité » appelé PCA. Selon la circulaire, le PCA doit permettre aux entreprises et aux administrations d'affronter la pandémie pour maintenir « l'activité le plus longtemps possible et au niveau le plus élevé [...] tout en protégeant les travailleurs ». Toutes les entreprises sont concernées : PME, TPE, et jusqu'aux multinationales.

L'OBLIGATION DE PRÉVENTION DE L'ENTREPRISE

Quelles sont les obligations de l'employeur en cas de risque de pandémie ?

Le Code du travail prévoit que l'employeur est responsable de la préservation de la santé physique et mentale au travail (C. trav., art. L. 4121-1).

Cette obligation de sécurité est une obligation de résultat. Faisant application de ce principe, la circulaire du 18 décembre 2007 précise que l'employeur a l'obligation d'anticiper et de prévenir tout risque de pandémie.

Quelles sont les mesures de prévention collective que l'employeur doit mettre en place pour éviter le risque de contamination ?

Outre les mesures d'organisation du travail (mise en place du télétravail par exemple), l'employeur doit veiller au risque de contamination.

Au niveau collectif, il fera attention à ce que les locaux soient aérés régulièrement (au moins 10 mn), plusieurs fois par jour. Si une ventilation mécanique est mise en place, il conviendra de la maintenir ; si une climatisation centralisée est installée, il faudra maintenir l'apport d'air extérieur et arrêter si possible le recyclage. Les espaces communs des lieux de travail doivent être entretenus et nettoyés de façon renforcée et quotidienne (aires communes : rampes d'escaliers, poignées de portes, interrupteurs/surfaces et équipements de travail : bureaux, ordinateurs...)

Et quelles mesures d'hygiène doit-il prévoir ?

Le virus de la grippe se transmet principalement par voie aérienne (par sécrétions respiratoires et par les mains). Dès lors, l'employeur devra donner des consignes au personnel et aux visiteurs, les former et les informer de l'ensemble des mesures prévues pour garantir une application correcte des consignes de sécurité et de protection : lavage régulier des mains ; utilisation des masques adaptés ; gestion des entrées et des sorties ; respect des distances de protection sanitaire entre les personnes (2 mètres).

L'employeur doit-il fournir à son personnel des masques et des produits d'hygiène particuliers (savon liquide ou solutions hydro-alcoolique, serviettes à usage unique, etc.) ?

Dans le cadre de sa politique de prévention, **la fourniture de masques est préconisée**, sauf pour les travailleurs à domicile qui ne sont pas exposés à des contacts humains nombreux du fait de leur activité professionnelle. En revanche, ces salariés doivent appliquer les consignes visant la protection de la population civile et dans ce cadre, l'employeur pourra veiller à ce qu'ils prennent effectivement connaissance de ces mesures.

Quel type de masque choisir ?

Le choix du masque **dépend essentiellement de l'activité de l'entreprise et du contact qu'elle a avec la population**. Ainsi, il est fortement recommandé d'utiliser les masques FFP2 dans les professions particulièrement exposées (professionnels de la santé, ramassage des ordures, etc.). Ils peuvent être achetés auprès de l'union des groupements d'achats publics (UGAP) ou auprès des fournisseurs habituels. Le masque de type chirurgical est conseillé pour tous ceux qui sont atteints par le virus. Ce masque « *anti-projections* » a pour fonction de protéger les personnes à qui l'on fait face. Il est possible de s'en procurer auprès du ministère de la Santé en cas de pandémie (niveau 5B ou 6).

L'employeur doit-il acheter des traitements anti-viraux pour les salariés ?

Non : les traitements antiviraux (de type Tamiflu ou Relenza) sont prescrits sur ordonnance et ne peuvent donc pas faire l'objet de stockage par les employeurs. Il est strictement interdit à tout employeur de se procurer de tels médicaments dans le but de les distribuer aux salariés.

Par ailleurs, les médecins du travail ne sont pas habilités à prescrire de tels antiviraux. Les salariés présentant des symptômes grippaux doivent consulter un médecin généraliste ou le Samu (15).

L'employeur a-t-il l'obligation d'élaborer un plan de continuité d'activité (PCA) ?

Si l'élaboration d'un PCA n'est obligatoire que dans les administrations de l'Etat, **elle est fortement recommandée** auprès des collectivités territoriales et des entreprises privées quelle que soit leur taille.

Il se fait alors **sous la responsabilité de l'employeur**. Il doit bien évidemment **associer les institutions représentatives du personnel**, auxquelles peuvent s'ajouter un représentant de la DRH, du service juridique, du service chargé de l'hygiène et de la sécurité/des bâtiments (services généraux), du service de santé au travail, de l'ingénieur sécurité prévention s'il existe, etc.

Dans le cadre du PCA, il convient d'évaluer les conséquences prévisibles de la pandémie sur son activité habituelle, en se basant sur :

- le taux d'absentéisme évalué par le plan national (20 à 30 %, voir fiche G1 du plan national pandémie), plusieurs scénarii allant d'un faible taux d'absentéisme à une fermeture complète de l'entreprise pourront être envisagés ;
- les difficultés d'approvisionnement, en déterminant notamment comment l'entreprise pourra fonctionner si certains fournisseurs manquent à l'appel.

Le plan tentera enfin d'évaluer l'impact financier de la pandémie.

Pour chaque scénario de crise, il conviendra également d'analyser ce qui est essentiel de ce qui ne l'est pas pour assurer au mieux la continuité de l'entreprise.

Les ressources humaines doivent ainsi identifier les fonctions critiques, les remplacements qui devront se faire impérativement en tenant compte de la formation et de la compétence que requiert le poste à pourvoir, les consignes à donner avant la prise de poste, etc.

Enfin, le plan doit envisager les conditions du retour à la normale, c'est-à-dire de l'après pandémie.

À ce plan général, s'ajoute le plan de gestion de crise. Il est recommandé

d'organiser les équipes de crise en trois sous-catégories : une première équipe en charge de la gestion opérationnelle de la crise, une autre en charge de prendre les décisions stratégiques, la dernière en charge de la communication. En effet, **la communication joue un rôle majeur dans la gestion de crise** : il faudra donc mettre en œuvre une communication externe à destination du public et des clients et des institutions (préfecture, mairie, hôpitaux, médecine du travail, chambres consulaires, etc.) et aussi une communication interne à destination des salariés.

L'employeur a-t-il une obligation de formation en matière d'hygiène et de sécurité en cas de pandémie grippale ? Si oui, quelles mesures peut-il prendre ?

Le Code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel ; mesures comprenant des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place de moyens adaptés, conformément aux instructions des pouvoirs publics (C. trav., art. L. 4121-1). Ainsi, la préparation à la survenue d'une pandémie (situation 5B/6) comprendra :

1. L'adaptation du dispositif existant de protection de la santé des personnels à la situation particulière de la pandémie, à travers des mesures proportionnées au risque effectivement encouru ; des exercices ou des simulations peuvent être réalisés pour déterminer les dispositions et matériels les plus adaptés.
2. L'association à ce dispositif des instances représentatives du personnel compétentes en matière d'hygiène et de sécurité et d'organisation du travail.
3. L'élaboration de mesures destinées à freiner la contagion (accès aux locaux, entretien et nettoyage des locaux, procédure de gestion des déchets...).
4. La mise en œuvre de mesures préparatoires, notamment :
 - acquisition de matériel d'hygiène et de stocks suffisants d'équipements de protection individuelle en fonction des risques liés aux postes occupés,

et préparation d'une information garantissant leur utilisation efficace ;

- vérification de l'aptitude du personnel au port des équipements de protection individuelle ;
- élaboration de consignes de sécurité et de protection spécifiques au risque de pandémie grippale ;
- formation du personnel à l'ensemble des mesures prévues pour garantir une application correcte des consignes de sécurité et de protection, en tenant compte des personnes qui devront accomplir des tâches qui ne sont pas les leurs habituellement.

L'employeur doit-il actualiser le document unique et/ou le règlement intérieur ?

L'employeur, en vertu de son obligation de sécurité de résultat, doit procéder à une évaluation générale et *a priori* des risques qui sont reportés dans un document unique d'évaluation, qui doit être actualisé chaque année ou chaque fois que nécessaire. En situation d'alerte ou de crise, **le risque de pandémie est ainsi un élément qui justifie l'actualisation du document unique.** Quant au règlement intérieur, dans le cadre de la mise en place du plan de continuité d'activité, il paraît utile de le réviser ou d'y ajouter une annexe afin d'y fixer les règles de vie collective en prévision d'une situation de pandémie.

LES ACTEURS DE LA CRISE

Une cellule de crise doit-elle être constituée et si oui, qui doit la composer ?

L'établissement et l'élaboration d'un PCA relève directement de la responsabilité de la direction générale de l'entreprise mais en pratique, c'est la cellule de crise regroupant nécessairement la direction de la sécurité (services généraux) et la direction des ressources humaines qui s'en chargera.

Le rôle de cette cellule de crise est de préparer le PCA, de le tester, de le mettre en application et éventuellement de l'adapter en cas de pandémie.

Elle est constituée sous la responsabilité du chef d'établissement qui choisira librement ses membres. En feront

nécessairement partie un représentant de la direction, de la sécurité et de la direction des ressources humaines mais aussi un représentant de la direction financière afin d'évaluer et chiffrer les impacts financiers, de la direction commerciale qui vérifiera l'impact de la pandémie sur les clients, de la direction juridique chargée de réviser si nécessaire les engagements contractuels, etc. Le chef d'établissement désignera à la tête de la cellule de crise un responsable et un remplaçant.

Quel est le rôle du médecin du travail ?

Le 26 juin 2009, la Direction générale du travail a publié une circulaire relative au rôle des acteurs de la santé au travail en cas de pandémie grippale (*Circ. DGT n° 2009/15, 26 juin 2009*). L'Administration estime que l'apparition et la diffusion du virus A H1N1 impliquent plus que jamais **une mobilisation énergique des acteurs de prévention** et plus particulièrement des médecins du travail.

L'administration recommande aux services de santé au travail d'élaborer un plan d'actions prévoyant les mesures de prévention à mettre en œuvre face à une situation de risque de pandémie. La circulaire précise aussi le rôle du médecin du travail lorsque la pandémie a démarré (*phase B et phase 6 niveau d'alerte*).

Les médecins du travail **doivent informer et sensibiliser** les employeurs et les salariés sur les éléments pouvant les concerner dans le plan national « *pandémie grippale* » et notamment les employeurs sur l'importance d'établir un PCA, et la nécessité d'actualiser le document unique ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels.

Les infirmières et les acteurs des services de santé au travail doivent contribuer à ces actions d'information.

Il exerce aussi son **rôle de conseil** pour le choix des équipements individuels éventuellement à prévoir par l'entreprise, en fonction de l'évaluation du risque et des recommandations du plan national de prévention et de lutte de la pandémie grippale.

Il doit aussi **actualiser la fiche d'entreprise** en prenant en compte le risque lié à une éventuelle pandémie, notamment pour les salariés en contact avec le public ou avec des personnes touchées par le virus.

Quel est le rôle des salariés ?

Il est important **d'associer les managers et les salariés à la démarche d'élaboration du PCA.** Ces derniers sont en effet les mieux placés pour imaginer quel pourrait être le mode de fonctionnement de leur service dans un environnement dégradé. De plus, le PCA ne pourra devenir opérationnel que si les salariés sont correctement informés de son application.

L'employeur veillera notamment à ce que les consignes de sécurité soient respectées par tous. Les salariés et l'encadrement feront remonter les éventuelles difficultés que posent l'application de ses consignes afin que ces dernières puissent être adaptées et correctement appliquées.

Peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?

Selon le ministère du Travail, le droit de retrait vise une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie grippale. L'exercice du droit de retrait en situation de pandémie grippale **ne sera donc légitime qu'à titre très exceptionnel.** Dès lors que l'employeur a mis en œuvre un dispositif de prévention (PCA) et a pris un ensemble de dispositions visant à réduire les risques de contamination auxquels les salariés peuvent être exposés, le retrait ne sera pas légitime.

Quel est le rôle des institutions représentatives du personnel (IRP) ?

Le plan de continuité doit être présenté pour avis au CHSCT puis au CE et si ces instances ne sont pas présentes dans l'entreprise, aux délégués du personnel.

Le CHSCT qui a pour rôle de participer à la préservation de la santé physique et mentale des salariés, de leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail (*C. trav., art. L. 4612-1*) sera régulièrement consulté sur les me-

sures qui sont prises, et des réunions exceptionnelles pourront être programmées pour faire face à l'urgence. Le CHSCT pourra faire des propositions pour gérer aux mieux les situations de crises et relayer efficacement les consignes auprès des salariés.

Le CE quant à lui doit être informé et/ou consulté sur les problèmes généraux intéressant les conditions de travail résultant de l'organisation du travail, de la technologie, des conditions d'emploi, de l'organisation du temps de travail, des qualifications et des modes de rémunération. **Son avis doit donc être recueilli avant l'adoption du PCA.** Il bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence (C. trav., art. L. 2323-27).

Et quel est leur rôle pendant la crise pandémique ?

Il convient dans le cadre de l'élaboration du PCA de **mobiliser les représentants du personnel** qui sont sensibilisés par le sujet afin de les associer à la démarche de prévention. Ils pourront ensuite durant la crise travailler sur ces sujets au sein d'une commission qui rendra compte de ses travaux aux institutions représentatives du personnel (IRP).

Il est également souhaitable de **faire s'exprimer les salariés dans des groupes de travail et de faire remonter l'information**, à la fois à la direction générale et aux IRP, afin de légitimer les discussions et le discours. Il est également possible de discuter voire de négocier sur des points spécifiques, déjà familiers des IRP comme les questions d'hygiène et de sécurité ou bien encore d'aménagement du temps de travail. Enfin, il convient de souligner que la mise en place d'un PCA sort du contexte des relations sociales « ordinaires » et qu'il s'agit de gérer une crise qui ne concerne pas uniquement le huis-clos de l'entreprise mais l'ensemble de la collectivité nationale et internationale. Sa gestion implique par voie de conséquence une **obligation de responsabilité partagée de la part de la direction comme de la part des représentants du personnel.**

Comment les IRP doivent fonctionner durant la crise ?

Selon la circulaire du 18 décembre 2007, les IRP devront continuer à fonctionner durant la pandémie grippale. En cas de forte pandémie, il est cependant permis de douter qu'elles seront en capacité de se réunir dans les mêmes conditions qu'en période ordinaire. Il nous semble donc utile et souhaitable que dans le cadre du PCA, une sorte « *d'accord de méthode* » puisse être discuté, afin de préciser les conditions dans lesquelles les IRP pourront être amenées à continuer à fonctionner, en environnement dégradé.

LES MESURES À PRENDRE FACE À LA PANDÉMIE

L'employeur peut-il modifier les contrats ou les conditions de travail en raison de la pandémie ?

Oui, mais il doit obtenir l'accord des salariés s'il modifie leurs contrats (rémunération, temps de travail, lieu de travail, modification de la qualification, de la nature des fonctions, etc.). En revanche, il peut librement modifier leurs conditions de travail (aménagement des horaires, changement de lieu de travail si le secteur géographique reste le même, etc.). L'employeur peut ainsi demander aux salariés de modifier leurs horaires de travail, afin d'éviter que les salariés se retrouvent dans les transports en commun aux heures de pointe. Dans ce cas, il s'agira d'une modification des conditions de travail (sauf exceptions) qui ne peut pas être refusée.

L'employeur doit-il mettre en place le télétravail ?

Le ministère du Travail le recommande lorsque cela est possible. Pour y recourir, **l'employeur doit alors recueillir l'accord individuel du salarié.** De plus, la mise en place d'une solution de télétravail nécessite la réorganisation logistique de l'entreprise dont la difficulté technique et le coût financier ne doivent pas être sous-estimés. Elle suppose souvent le développement de nouveaux moyens informatiques ou l'adaptation des moyens existants

et entraîne, par ailleurs, le risque pour l'entreprise, de dissémination d'informations économiques et/ou technologiques, en dehors du périmètre sécurisé de l'entreprise, dans des lieux par hypothèse non protégés que sont les domiciles des salariés (*sur le télétravail, voir Les Cahiers Lamy du CE n° 81, avr. 2009, p. 15*).

La responsabilité civile de l'employeur peut-elle être engagée ?

En matière d'hygiène et de sécurité, **l'employeur a une obligation contractuelle de résultat** (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-10.051). Si un salarié décède de la grippe A et qu'il est avéré qu'il a contracté le virus sur son lieu de travail, la responsabilité de l'employeur peut être engagée en cas de faute inexcusable de sa part sur le fondement de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

Le juge reconnaîtra l'existence d'une faute inexcusable de l'employeur s'il s'avère que celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel étaient exposés ses salariés, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver. Si elle est reconnue, les ayants droit de la victime pourront obtenir une indemnisation complémentaire du préjudice subi.

En cas de pandémie grippale, il sera difficile pour la plupart des employeurs de soutenir qu'ils n'avaient pas conscience du danger. Dès lors, pour éviter une mise en cause de leur responsabilité civile, **les employeurs ont tout intérêt à mettre en place une PCA dont ils vérifieront régulièrement l'effectivité.**

Retrouvez prochainement un module consacré à la pandémie grippale sur le site wk-ce.fr