

**PANDÉMIE GRIPPALE.** Comment les entreprises doivent-elles se préparer à la perspective d'une pandémie grippale ? Achat de masques, actualisation du règlement intérieur et du document unique d'évaluation des risques..., les obligations sont nombreuses. Elles sont détaillées dans une nouvelle circulaire de la Direction générale du travail.

# Les obligations des employeurs

Le 3 juillet 2009, la Direction générale du travail (DGT) a apporté par voie de circulaire, des compléments d'information, sous forme de questions/réponses, à la circulaire DGT n° 2007/18 du 18 décembre 2007, traitant de la préparation des entreprises du secteur privé à la perspective d'une pandémie grippale. Le directeur général du Travail insiste à la fois sur la nécessité de diffuser largement ces informations, et sur le fait que celles-ci pourront donner lieu à actualisation régulière en fonction de l'évolution de la pandémie. Compte-rendu de la circulaire.

## CONTEXTE

La circulaire rappelle aux entreprises les difficultés auxquelles elles peuvent être confrontées parmi lesquelles la diminution des effectifs présents, l'indisponibilité des dirigeants, des responsables ou des spécialistes, la dégradation des services (énergie, communications, transports...), la perturbation des circuits financiers, des annulations de commandes... L'anticipation de la pandémie a pour objectif d'atténuer son impact sanitaire et économique par la mise en place des plans de continuité d'activité (PCA) dans le secteur public et le secteur privé.

## MASQUES ET TRAITEMENTS

La circulaire rappelle que l'achat des masques relève de la responsabilité de chaque employeur. La décision d'équiper ou non ses personnels en masques (*chirurgicaux ou FFP2 : v. fiche C4 du Plan national*<sup>1</sup>) doit être prise par le chef d'entreprise en fonction de l'appréciation des risques auxquels sont exposés les salariés, qui doit être consignée dans le document unique d'évaluation des risques (DUER) actualisé. Par ailleurs, seuls les masques FFP2 ont des dates de péremption. La recom-

mandation est de ne pas jeter les masques FFP2 périmés et d'utiliser prioritairement les masques FFP2 non périmés dans l'attente d'instructions à venir. La circulaire rappelle par ailleurs qu'une entreprise ne peut pas stocker de traitements antiviraux. En effet, en France, à la différence d'autres pays, les antiviraux sont des traitements délivrés uniquement sur ordonnance par les médecins traitants. Les médecins du travail ne sont pas actuellement habilités à prescrire d'antiviraux, mais la situation pourrait évoluer en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Enfin, la circulaire précise que l'efficacité réelle des masques et des traitements antiviraux est en cours d'évaluation.

## ORGANISATION DU TRAVAIL

La circulaire précise que la préparation du plan de continuité d'activité (PCA) est conduite sous la responsabilité du chef d'entreprise, qui doit y associer un maximum de collaborateurs et consulter à ce sujet les institutions représentatives du personnel (IRP). Les mesures du PCA doivent être graduées en fonction de la gravité de la crise en s'inspirant du plan gouvernemental.

Les mesures doivent être prises en fonction du taux attendu d'absentéisme à partir de plusieurs hypothèses de travail. Il convient d'identifier et de hiérarchiser les activités entre celles qui doivent être maintenues en toutes circonstances, celles pouvant être interrompues pendant une à deux semaines et celles pouvant attendre huit à douze semaines. Il convient d'identifier les ressources nécessaires à la poursuite de ces objectifs. Enfin le PCA doit prévoir d'actualiser le DUER et le règlement intérieur. Le PCA doit utiliser les ressources du droit du travail par l'aménagement et la réorgani-

sation temporaire du travail, l'organisation de la polyvalence dans les contrats de travail (« *les modifications apportées devront être temporaires, proportionnées et en rapport direct tant avec les contraintes subies que le but recherché* »), le recours au télétravail, l'aménagement de la durée du travail, le prêt de main d'œuvre interentreprises à but non lucratif<sup>2</sup>.

## SANTÉ, SÉCURITÉ AU TRAVAIL

La circulaire rappelle que l'employeur a une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, mais que toutefois lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental, il est tenu au minimum à une obligation de moyens. Il doit actualiser à la fois le règlement intérieur et le document unique d'évaluation des risques (DUER) par un volet « *pandémie grippale* », en prévoyant les mesures de prévention et de protection adéquates comme la mise en sécurité de certaines installations en mode dégradé d'activité ainsi que la coordination de ces actions avec les sous-traitants et les intervenants extérieurs. Le plan doit prévoir :

- 1) l'adaptation du dispositif existant de protection de la santé des personnels à la situation de pandémie, des exercices et des simulations afin d'identifier le matériel le plus adapté ;
- 2) l'association des IRP (institutions représentatives du personnel) à ce dispositif ;
- 3) l'élaboration de mesures destinées à freiner la contagion (accès aux locaux, entretien et nettoyage des locaux, gestion des déchets...);
- 4) la mise en œuvre de mesures préparatoires (notamment l'acquisition de matériel d'hygiène et de stocks suffisants d'équipement de protection individuelle en fonction des risques liés aux postes occupés et d'une informa-

1. [http://www.pandemie-grippale.gouv.fr/IMG/pdf/Fiche\\_C4-3.pdf](http://www.pandemie-grippale.gouv.fr/IMG/pdf/Fiche_C4-3.pdf) : « mesures barrières sanitaires. »

2. Circulaire DGT n°2009/16 : Prêt de main d'œuvre entre entreprises, p 12 : « Dès lors que l'entreprise prêteuse se contente de facturer à l'entreprise utilisatrice le coût des salaires et charges afférent aux salariés mis à disposition, le prêt de main d'œuvre à titre onéreux, sans but lucratif, limité dans le temps et sans préjudice pour le salarié ni soustraction au droit du travail, est autorisé. »

tion/formation à leur utilisation, la vérification de l'aptitude du personnel au port de ces équipements, l'élaboration de consignes de sécurité et de protection spécifiques, la formation du personnel à l'ensemble de ces mesures). Le rôle attendu du médecin du travail est détaillé dans la circulaire DGT n°2009/15 du 26 juin 2009 (v. *Semaine sociale Lamy*, n° 1408, p. 5). Il doit avoir auprès des entreprises un rôle d'information et de sensibilisation, de conseil, d'aide à l'élaboration des PCA, de participation à la veille et à l'alerte au sujet des cas de grippe, le cas échéant, si le gouvernement le décide, à la prescription de soins, de traitements et de médicaments.

## CONDUITE À TENIR

Face à un cas possible de grippe A H1N1 dans l'entreprise, la circulaire précise qu'il faut suivre la procédure de prise en charge définie par les autorités sanitaires. Celle-ci est évolutive et régulièrement actualisée sur le site de l'Institut de veille sanitaire (<http://www.invs.sante.fr>).

### ► Les salariés basés à l'étranger

Les salariés de l'entreprise à l'étranger doivent être inscrits auprès des consulats français du pays d'accueil afin qu'en cas de difficulté, ils puissent être immédiatement identifiés auprès des autorités françaises. L'employeur ne peut pas imposer un rapatriement au salarié expatrié. Inversement, si l'employeur refuse de rapatrier un salarié qui le demande, celui-ci peut le cas échéant invoquer son droit de retrait si les conditions sont réunies. Il est recommandé de doter les salariés qui se déplacent fréquemment à l'étranger de masques et de produits d'hygiène. La circulaire conseille par ailleurs aux employeurs de suspendre l'activité des salariés revenant de zones à risque à l'étranger pendant sept jours et de leur recommander de se tenir éloignés des enfants pendant cette période et en particulier des nourrissons.

### ► L'exercice du droit de retrait

La question de l'exercice du droit de retrait par le salarié doit s'envisager selon la circulaire sous un triple impératif : la sécurité des salariés, le fonctionnement des entreprises et la continuité de la vie économique et sociale. À partir du moment où l'employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les recommandations nationales visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, qu'il a informé et consulté les IRP, le droit individuel de retrait ne peut, en principe, trouver à s'exercer, les mesures de prévention, de prudence et de diligence de l'employeur privant d'objet l'exercice du droit de retrait.

Par ailleurs, en cas de réquisition, l'ordre de réquisition fixera les mesures à appliquer pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des salariés. Si ces mesures sont appliquées, elles excluront pour les salariés, la possibilité d'exercer leur droit de retrait. La circulaire rappelle en conséquence que tout salarié doit poursuivre son activité professionnelle en situation de pandémie grippale, sauf si les autorités décident d'activer des mesures de restriction des activités non essentielles. Dans ce cas, seuls les salariés exerçant des activités réputées essentielles pour l'entreprise se rendront au travail. Un employeur, sauf à placer le salarié en congé exceptionnel rémunéré, ne peut le contraindre à rester chez lui. Si l'employeur a un doute sur la santé du salarié, il doit prendre les mesures nécessaires à la protection de la santé des autres salariés, notamment par les mesures de port de masques. La circulaire rappelle enfin qu'outre les campagnes d'information grand public, les entreprises peuvent contacter l'administration du travail et les services préfectoraux afin de recueillir des informations complémentaires. ■

► *Circ. DGT 2009/16, 3 juill. 2009*  
<http://www.circulaires.gouv.fr/>

Éric Pouliquen, Avocat à la Cour,  
Willway & Associés

## EN BREF

### Retraites

La réforme des avantages dont bénéficient les mères pour leur retraite aura lieu cet automne, dans le cadre de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010. Le gouvernement réfléchit à des solutions préservant les avantages actuels. Pour mémoire, les femmes valident en moyenne vingt trimestres de moins que les hommes, même après les bonifications (majoration de deux années de cotisation par enfant).

### AT-MP

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles réalisée par les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) va être modifiée. Objectif : clarifier le dispositif pour limiter le nombre de contentieux. Une circulaire de la DSS (Direction de la sécurité sociale) détaille cette nouvelle procédure que nous commenterons dans un prochain numéro.

### Vient de paraître

La troisième édition du manuel de Francis Kessler sur le droit de la protection sociale est enfin disponible. L'ouvrage est à jour des réformes 2008 et 2009 de l'assurance chômage, des crédits d'impôts, de la loi sur l'hôpital, la santé, les patients et les territoires, du RSA et des multiples transformations récentes du droit des cotisations sociales. « **Droit de la protection sociale** », Francis Kessler, 3<sup>e</sup> Ed., Dalloz collection Cours, 27 €

### AFDT

L'Association française de droit du travail organise un séminaire délocalisé à Goutelas-en-Forez (près de Saint-Étienne). Au programme de ces deux journées de travail : « *Contentieux et production jurisprudentielle du droit du travail : réalité, processus, problèmes.* » Avec, notamment, la participation de Paul Bouchet, ancien avocat et conseiller d'État et de Mireille Delmas Marty, professeure au collège de France. Les inscriptions sont réservées aux adhérents de l'AFDT jusqu'au 18 septembre.

**Contacts :**

[antoine.jeammaud@univ-lyon2.fr](mailto:antoine.jeammaud@univ-lyon2.fr)  
[et.afdt.asso@gmail.com](mailto:et.afdt.asso@gmail.com)

**Tarifs : 60 € (déjeuners et dîner compris)**