FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Conditions de travail
Santé

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES
ET DE LA SOLIDARITÉ

Direction générale du travail

Circulaire DGT n° 2007-18 du 18 décembre 2007 relative à la continuité de l'activité des entreprises et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale

NOR : *MTST0710810C*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Texte abrogé : néant.

Références :

Plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » ainsi que ses fiches techniques (notamment la fiche G1) ;

Note de service interministérielle (DGFAR, DGAL, DRT, IGTT) DGFAR/SDTE n° 2006-5001, DGAL/SDSPA n° 2006-8015 du 18 janvier 2006 relative à la prévention des risques professionnels concernant les travailleurs susceptibles d'être exposés à des volailles ou d'autres oiseaux, vivants ou morts, suspects d'être atteints ou atteints d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, ou à tout produit ou sous-produit susceptible d'être contaminé.

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité à Messieurs les préfets de région, Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, Mesdames et Messieurs les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre, Mesdames et Messieurs les préfets de département, Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.

Le plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » détermine la stratégie de préparation et de réponse du pays face à un tel événement. La grippe pandémique peut constituer une menace redoutable non seulement sur le plan humain mais aussi sur le plan de l'organisation de la société et de la vie économique.

En cas de survenance de cas humains groupés, limités ou localisés avec transmission interhumaine du virus (clusters) ou d'une pandémie grippale (forte transmission interhumaine d'un nouveau virus grippal contre lequel l'immunité de la population est faible ou nulle) (1), les entreprises devront assurer les activités essentielles et, selon le contexte, maintenir leurs activités le plus longtemps possible et au niveau le plus haut possible tout en protégeant leurs personnels exposés. Pour cela, durant cette période, elles devront adapter leur organisation et prendre les mesures collectives et/ou individuelles nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de tous leurs salariés.

Les entreprises privées et leurs salariés seront en effet concernés car :

– des travailleurs salariés pourront être exposés en plus ou moins grand nombre, quelle que soit la phase d'évolution de l'épidémie ;
– l'apparition de cas humains groupés, limités ou localisés et *a fortiori* d'une pandémie pèsera sur l'absentéisme, les conditions de travail et d'emploi des salariés.

Par ailleurs, la qualité de la prévention et de la protection en milieu professionnel pourra contribuer à réduire ou limiter la propagation générale du virus.

La fiche technique G 1 annexée au plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » présente des recommandations aux entreprises pour organiser la continuité de l'activité économique, la prévention et la protection sanitaires en période de pandémie. En particulier, elle les incite à élaborer un « plan de continuité » de leurs activités et à adapter le dispositif existant de protection de la santé des personnels à la situation de la pandémie

(1) Cette circulaire ne traite pas du risque d'apparition ou de l'apparition de foyers d'influenza aviaire à virus hautement pathogène (épizootie). Des dispositions ont été diffusées pour les activités avicoles et dérivées, dans une circulaire commune aux trois ministères de l'agriculture et de la pêche, de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, des transports, de l'équipement, du tourisme et de la mer datée du 18 janvier 2006.

(document unique, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail), en associant à cette démarche les instances représentatives du personnel compétentes en matière d'hygiène et de sécurité.

Ainsi que le prévoit la fiche G 1 du plan national, la présente circulaire apporte des précisions sur l'élaboration et le contenu du plan de continuité des entreprises (annexe I). Elle indique également les conditions dans lesquelles les services déconcentrés du ministère chargé du travail doivent contribuer à la mobilisation des entreprises afin de favoriser la mise en place de mesures d'organisation, de prévention et de protection adaptées aux difficultés qu'elles pourraient rencontrer face à une pandémie grippale.

L'intervention des services déconcentrés du travail et notamment de l'inspection du travail, en amont de la survenance du risque de pandémie grippale, est indispensable pour susciter et accompagner l'effort de mobilisation de l'ensemble des acteurs de l'entreprise. Tous les services déconcentrés du travail doivent veiller à ce que les entreprises mettent en œuvre des mesures d'organisation, de prévention et de protection adaptées au contexte exceptionnel de la pandémie, c'est-à-dire des mesures d'abord collectives, mais également celles propres à assurer la protection individuelle des salariés.

A cette fin, des actions de sensibilisation volontaristes doivent être engagées sur le terrain. La fluidité de l'information et son appropriation par le plus grand nombre constitueront en effet une condition fondamentale pour permettre l'efficacité des mesures prises, autant du point de vue de la sécurité et de la santé des salariés qu'au niveau des conséquences économiques et sociales d'une désorganisation de l'activité économique du pays que pourrait générer une pandémie grippale.

Les principales mesures à prendre par les services déconcentrés du travail sont donc les suivantes :

1. **Anticiper la survenance d'une pandémie grippale**

1.1. *Réaliser des actions de sensibilisation des entreprises par l'inspection du travail*

Ces actions doivent être conduites dès maintenant par les agents de l'inspection du travail auprès des chefs d'entreprise, des délégués syndicaux et des représentants du personnel, au cours des programmes habituels de contrôle. Il convient notamment de sensibiliser les entreprises à la nécessité d'élaborer un « plan de continuité » et de préparer une actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels ainsi que du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, afin de prendre en compte l'impact sur la santé, la sécurité et les conditions de travail de la survenance d'une pandémie grippale.

En ce qui concerne les branches professionnelles, des initiatives seront prises par les DRTEFP et les DDTEFP, en lien avec les préfets, consistant à réaliser des actions de sensibilisation en commun avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés. Les branches professionnelles, au niveau national, ont d'ores et déjà été sensibilisées : il leur a été demandé de conduire des actions de sensibilisation auprès de leurs adhérents, en particulier auprès des très petites et des moyennes entreprises (TPE-PME).

1.2. *Rôle du MIRTMO et sensibilisation des services de santé au travail (annexes XII et XIII)*

Les médecins du travail jouent un rôle déterminant d'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre des mesures de prévention, en amont de toute contamination humaine.

En s'appuyant sur les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre (MIRTMO), les services déconcentrés doivent veiller à ce que les services de santé au travail soient pleinement mobilisés, en complément des actions d'information et de sensibilisation qu'ils ont eux-mêmes engagées, notamment au niveau des branches.

2. **Veiller à la mise en œuvre des mesures organisationnelles et de prévention, en cas de pandémie grippale**

2.1. *Pandémie grippale et risques en milieu professionnel*

Dans la plupart des situations envisageables, le risque lié à une pandémie grippale ne peut pas être juridiquement qualifié de risque professionnel, dans la mesure où la contamination potentielle n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise mais est générée par l'intensité d'une transmission interhumaine à laquelle est exposée l'ensemble de la population. Dans certaines situations particulières, ce danger constituera un véritable risque professionnel, en l'espèce aggravé, pour les travailleurs dont l'activité habituelle est déjà encadrée par la réglementation propre au risque biologique ; tandis que, dans d'autres cas, le risque de contamination d'origine environnementale pourra être importé massivement au sein de l'entreprise du fait de contacts avec le public, phénomène créant une surexposition de certains travailleurs à ce danger (voir la typologie ci-dessous).

Dans tous les cas, une situation de pandémie serait de nature à provoquer, à grande échelle, des conditions de travail et d'organisation du travail sévèrement dégradées pouvant probablement générer des risques nouveaux quelle que soit l'activité de l'entreprise. Il convient donc d'en tirer une série de conséquences sur le plan des mesures d'organisation, de prévention et de protection ainsi qu'en matière de relations contractuelles, individuelles et collectives de travail.

En effet, en application de l'article L. 230-2 du code du travail relatif aux principes généraux de la prévention des risques professionnels, l'employeur a une obligation de sécurité de résultat à l'égard de son personnel. Par ailleurs, lorsque le risque est exclusivement ou principalement environnemental, l'employeur est alors tenu, au minimum, à une obligation de moyen. Par conséquent, il doit faire preuve de prudence, de diligence et de vigilance dès l'étape d'actualisation de l'évaluation des risques (annexe II), compte tenu des recommandations des autorités publiques.

Dans un souci de clarté, il peut être indiqué que, si chaque situation est spécifique, quatre grands types de situation peuvent être identifiés, dont deux à risques particulièrement élevés (les deux derniers ci-dessous) :

– les salariés travaillent à distance et ne sont donc pas exposés à des contacts humains variés et nombreux du fait de leur activité professionnelle. Dans ce cas, l'employeur n'a pas à prendre de mesure de protection des salariés ; ces derniers devant alors se référer aux consignes des autorités sanitaires valables pour la population générale ;
– les salariés sont présents sur leur lieu de travail habituel (hors domicile privé) et sont donc exposés au risque environnemental général, notamment du fait du contact avec leurs collègues dans l'entreprise, sans que le risque soit aggravé par une organisation particulière du travail (situation qui sera la plus fréquente, *a priori*). Les consignes élémentaires d'hygiène et de sécurité destinées à la population générale sont applicables à l'entreprise de manière renforcée, en fonction de l'évaluation des risques actualisée ;
– pour les salariés exposés régulièrement à des contacts étroits avec le public du fait de leur profession (métiers de guichet ou de caisse par exemple), le risque de transmission du virus grippal pandémique s'avère être plus élevé parce que l'activité professionnelle implique une surexposition, sur le lieu de travail, à des facteurs de risque d'origine environnementale. Dans ce contexte particulier, il est donc vivement recommandé à l'employeur, entre autres, de fournir et d'imposer le port d'équipements de protection individuelle et de mettre en place les mesures d'hygiène renforcées appropriées ;
– pour les situations dans lesquelles les salariés sont directement exposés à un risque, encore aggravé, de transmission du virus grippal en raison même de la nature de leur activité professionnelle habituelle, la réglementation propre au risque biologique s'applique alors avec d'autant plus de vigilance (annexe III), du fait de la pandémie grippale.

Par ailleurs, il convient de préciser – sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond – que l'exercice du droit de retrait par un travailleur, en cas de pandémie grippale, ne pourra être exercé que de manière exceptionnelle si l'employeur met en œuvre les mesures de prévention et de protection adéquates, conformément au plan national et à la présente circulaire (annexe IV).

En tout état de cause, employeurs et salariés devront, en complément de la présente circulaire, se référer aux fiches techniques du plan national de prévention et de lutte « Pandémie grippale » (www.grippeaviaire.gouv.fr). A ce titre, la fiche technique G2 souligne l'importance de la mobilisation des salariés pour s'organiser avec l'employeur afin de continuer à travailler le plus longtemps possible, tout en se protégeant et en protégeant les autres contre le risque de transmission du virus, conformément aux consignes de l'employeur, des autorités publiques et de la présente circulaire.

2.2. *Mesures collectives d'organisation : élaboration du plan de continuité*

Il est fortement recommandé à chaque chef d'entreprise de formaliser l'ensemble des mesures internes à l'entreprise qui auront été préparées, en amont d'une pandémie grippale, dans un « plan de continuité », régulièrement actualisé en fonction de l'évolution de la situation qui sera indiquée par les autorités publiques (annexe I).

L'efficacité de ces mesures sera largement fonction de leur appropriation par l'ensemble des salariés de l'entreprise qui seront amenés à les mettre en œuvre le moment venu, d'où l'importance d'une préparation collective de qualité. C'est pourquoi un effort particulier doit porter sur la qualité des informations mises à disposition des personnels sur l'organisation des moyens et des mesures élaborées par l'entreprise. De même, l'association des représentants du personnel ou, à défaut, d'une représentation des salariés à l'élaboration du plan de continuité de l'entreprise, le plus en amont possible, est un gage d'efficacité. Il est important que les salariés partagent ce qui est attendu d'eux durant cette période et qu'ils puissent s'exprimer suffisamment tôt sur leurs capacités à atteindre les objectifs fixés.

Pour cela, les entreprises utiliseront, nécessairement mais pas exclusivement, les relais essentiels que sont les instances représentatives du personnel, avant et pendant la période de pandémie :

– le CHSCT (et à défaut les délégués du personnel) pour les mesures de prévention envisagées ainsi que celles mises en œuvre, en fonction de la phase de la contamination. La participation de l'inspecteur du travail à la réunion au cours de laquelle le CHSCT est informé ou consulté sur les mesures de prévention prévues par le plan de continuité est souhaitable. Par conséquent, il est demandé aux services déconcentrés d'examiner les conditions dans lesquelles la participation de l'agent à ces réunions pourra être assurée, compte tenu des missions qu'il exerce par ailleurs, dont le contrôle ;
– le comité d'entreprise (ou à défaut les délégués du personnel) pour :
  – les mesures d'organisation – notamment celles inscrites dans le plan de continuité – en fonction de la phase de contamination (liste des postes indispensables à l'activité, postes dont les activités peuvent être suspendues, aménagements d'horaires, organisation de la polyvalence, mise en place du travail à distance, dont le télétravail...) ;
  – les informations économiques liées au fonctionnement dégradé de l'entreprise ;
  – les mesures spécifiques d'accompagnement social des salariés venant travailler (transport, restauration...).

L'employeur peut également impliquer les organisations syndicales dans le cadre de la négociation d'un accord au sein de l'entreprise avec les délégués syndicaux. Au sein des TPE, les employeurs sont également invités à associer leurs salariés à cette démarche et avec l'appui des branches professionnelles.

2.3. *Précisions sur le contenu du plan de continuité (annexe I)*

Des recommandations précises sur l'élaboration et le contenu attendu du plan de continuité de l'entreprise font l'objet de la fiche technique G1 du plan national, dont l'annexe I présente un exemple de trame pour la structure de ce document particulier.

Par ailleurs, l'élaboration de certaines mesures du plan de continuité peut soulever des difficultés. C'est pourquoi certains points sont davantage développés ci-dessous :

Définir l'organisation du travail en fonction des conséquences sur les effectifs du risque pandémique

La réflexion préalable sur l'organisation du travail prévisible en phase pandémique est déterminante. Elle oblige à établir des scénarii d'activité réalistes prenant en compte l'intensité et les impacts d'une pandémie (absentéisme, perte de commandes, surcroît d'activité...) et à adapter l'organisation du travail nécessaire au meilleur fonctionnement possible de l'établissement ou de l'entreprise.

Préparer la liste des postes et fonctions indispensables / polyvalence / travail à distance, dont le télétravail (annexes V et VI)

Les entreprises doivent s'interroger le plus en amont possible sur les fonctions et les postes indispensables à leur fonctionnement. Pour ces postes, il convient de vérifier les polyvalences possibles ou à mettre en place, de prévoir et d'organiser lorsque cela est possible le recours au travail à distance, dont le télétravail.

La question de la polyvalence se pose dès qu'un nombre significatif de salariés d'une même entreprise est absent et que l'organisation de la production est perturbée, nécessitant alors des remplacements (annexe V). Pour certains postes de travail, le développement du travail à distance, dont le télétravail, peut être une solution permettant à la fois d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et de limiter sensiblement l'exposition des salariés aux risques. Les modalités de recours au télétravail sont précisées dans un accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 transposant un accord européen du 16 juillet 2002 (annexe VI).

Déterminer des dispositions d'aménagement du temps de travail (annexe VII)

Parmi les questions d'organisation du travail, celle du temps de travail est essentielle. Afin de faire face au fonctionnement dégradé de l'entreprise, il faut pouvoir identifier au préalable toutes les modalités d'aménagement du temps de travail (recours au contingent d'heures supplémentaires, horaires décalés, durée maximale du travail) susceptibles d'être mobilisées.

En situation de pandémie grippale, nombre d'entreprises verront leur organisation du travail fortement perturbée par un taux d'absentéisme élevé et par des ruptures d'activité liées à cette situation. De ce fait, elles seront amenées à recourir à l'ensemble des dispositions d'aménagement du temps de travail existantes.

Il sera tenu compte de la situation exceptionnelle créée par la pandémie grippale lors de l'instruction par les services déconcentrés des éventuelles demandes de dérogation en matière de durée du travail.

Identifier les perturbations aux relations clients/fournisseurs

Le fonctionnement des entreprises est le plus souvent organisé en flux tendus, accroissant ainsi l'interdépendance des entreprises : recours à des prestations de service extérieurs, sensibilité aux ruptures d'approvisionnement et de charges, que ce soit dans les entreprises industrielles ou de services. Il est donc essentiel qu'une réflexion soit engagée de manière anticipée, dans chaque entreprise, pour envisager les mesures qui permettront de préserver au mieux les relations clients/fournisseurs et notamment les capacités d'approvisionnement.

Prévoir des mesures d'accompagnement social

Afin de favoriser leur activité, il est souhaitable qu'une réflexion soit engagée dans les entreprises sur des mesures sociales visant à limiter l'absentéisme contraint des salariés et les possibles dégradations de la vie au travail : par exemple, il est recommandé d'envisager des modalités alternatives pour pallier les perturbations des transports en commun, de restauration collective...

Etablir des modalités spécifiques d'accueil

L'entreprise est un univers très ouvert sur l'extérieur. Il est indispensable de déterminer les conditions d'accueil, de protection et de circulation des personnes, au-delà des salariés, qui sont amenées à y accéder.

Prévoir des modalités de collaboration entre entreprises (annexe VIII)

En cas de pandémie grippale, compte tenu des nombreuses absences prévisibles, la question du recours au prêt de main-d'œuvre se posera, notamment pour assurer la continuité de l'activité dans les entreprises participant à la satisfaction des besoins vitaux de la société. Les conditions juridiques du recours au prêt de main-d'œuvre sont strictement définies, mais permettent de faire face aux besoins qui seront identifiés, sous réserve que l'absence de but lucratif soit respectée. Il conviendra, bien entendu, de tenir compte du caractère exceptionnel de la situation.

Procéder à des exercices de simulation pour vérifier la pertinence du plan de continuité

Il est vivement recommandé de s'assurer de l'applicabilité des mesures envisagées à travers des exercices de simulation de crise. Ceux-ci permettront de renforcer l'assimilation des consignes par les travailleurs et d'adapter, si nécessaire, certaines mesures d'organisation ou de prévention.

Cas particulier des salariés expatriés (annexe IX)

Les salariés expatriés relèvent de dispositions particulières concernant notamment leur retour en France en cas d'urgence.

3. **Mesures individuelles de prévention**

Il est fortement recommandé que les mesures de prévention détaillées ci-dessous soient préparées par les entreprises, en amont de toute transmission interhumaine. C'est du niveau de mobilisation des services déconcentrés et particulièrement des services de contrôle, en matière d'information et de sensibilisation des entreprises avant la phase de transmission interhumaine, que dépendra, pour partie, la mise en œuvre efficace par les entreprises des actions de prévention. Il reviendra aux agents de contrôle de rappeler aux employeurs leur obligation générale de sécurité de résultat en matière de prévention des risques.

En effet, selon une jurisprudence constante, l'employeur doit s'efforcer de mettre en œuvre les moyens nécessaires pour assurer la sécurité de ses travailleurs sans nécessairement que l'Etat n'ait imposé d'obligation spécifique pour faire face à un risque particulier (voir par exemple C. cass., crim., 15 novembre 2005, arrêt n° 5659 : « Alors, par ailleurs, que l'employeur est tenu à une obligation de sécurité de résultat à l'égard des salariés ; qu'il en résulte qu'il doit prendre toute mesure possible pour assurer la sécurité maximum de ses salariés et notamment envisager tout moyen de limiter autant que possible les risques existants sans attendre que les pouvoirs publics lui impose des obligations particulières en la matière. »).

Il est donc fortement recommandé :

– d'assurer un stock suffisant de masques et plus largement d'équipements de protection adaptés ; définir des conditions d'entretien, de nettoyage et de stockage de ces équipements de protection individuelle ; déterminer les modalités de gestion et de destruction des équipements usagés et potentiellement contaminés (annexes X et XI) ;
– d'informer les salariés et les former aux mesures d'hygiène et de sécurité à mettre en œuvre ainsi qu'au port des équipements de protection individuelle (en particulier des masques), pour une utilisation efficace (annexes X et XI) ;
– de mettre à disposition des moyens d'hygiène (eau, savon liquide, moyens d'essuyage à usage unique, vestiaires séparés, trousse de première urgence...) et formaliser des consignes d'hygiène spécifiques (lavage des mains, port de masques, nettoyage des surfaces...) (1), y compris pour les travailleurs intérimaires ou en CDD ;
– de prédéfinir les mesures visant à freiner la contagion (consignes au personnel et visiteurs, gestion de la ventilation et de la climatisation, gestion des entrées des personnes, gestion des flux de produits, gestion des déchets contaminés...) ;
– de se rapprocher de son médecin du travail pour tout conseil et mettre en œuvre la démarche de prévention.

Naturellement, l'association des organisations syndicales, des représentants du personnel ou des salariés doit être organisée par l'employeur de manière à permettre l'application rapide des mesures de prévention et de protection, compte tenu de l'urgence à agir, dans l'intérêt de tous.

Enfin, je vous rappelle que les services déconcentrés, et notamment l'inspection du travail, devront eux-mêmes s'organiser, en amont comme en période de pandémie grippale, conformément aux instructions de la circulaire DAGEMO n° 2006-04 du 10 octobre 2006 relative aux mesures à mettre en œuvre en cas de pandémie grippale (plan de continuité des services déconcentrés-DAGEMO) (2).

Vous voudrez bien me signaler les observations qu'appellerait de votre part la mise en application de la présente circulaire.

Des instructions complémentaires vous parviendront en fonction de l'évolution de la situation sanitaire. Le plan national de lutte contre une pandémie grippale est consultable sur le site www.grippeaviaire.gouv.fr

XAVIER BERTRAND

(1) Voir également le plan national, notamment les fiches techniques C2 et G8.
(2) Voir également les circulaires DAGEMO de rappel aux services déconcentrés du travail des 29 mars 2007 et 13 juin 2007.

ANNEXES

Les mesures collectives de prévention et d'organisation

Annexe I. – Le plan de continuité des entreprises.
Annexe II. – Une obligation générale : l'actualisation de l'évaluation des risques et des mesures de prévention et de protection.
Annexe III. – Rappel sur la réglementation relative à la prévention des risques biologiques sur les lieux de travail.
Annexe IV. – Le droit de retrait dans le contexte d'une pandémie grippale.
Annexe V. – Polyvalence des salariés et modification du contrat de travail.
Annexe VI. – Travail à distance : le cas du télétravail.
Annexe VII. – Le temps de travail.
Annexe VIII. – Le prêt de main-d'œuvre entre entreprises.
Annexe IX. – Le cas des salariés expatriés.

Les mesures individuelles de prévention

Annexe X. – Les obligations relatives au port des équipements de protection individuelle (EPI).
Annexe XI. – Les masques (ou dispositifs de protection).

Le rôle des acteurs médicaux

Annexe XII. – Les recommandations pour les médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre (MIRTMO).
Annexe XIII. – Rôle des médecins du travail et des services de santé au travail.

ANNEXE I

« PLAN DE CONTINUITÉ » DES ENTREPRISES

La mise en œuvre d'un plan de continuité concerne toutes les entreprises, y compris les petites et moyennes. Cette fiche s'inscrit dans le cadre des dispositions de la fiche G1 du plan national.

1. **Objectif d'intérêt national**

Une situation de pandémie grippale ne doit pas conduire à une paralysie progressive de l'activité économique du pays, ce qui aurait des conséquences graves pour la satisfaction des besoins vitaux de la population.

Il est effectivement important d'assurer les activités essentielles et de limiter les perturbations au fonctionnement des entreprises, tout en garantissant la protection de la santé et la sécurité des travailleurs, obligation incombant à l'employeur. C'est pourquoi un effort particulier d'anticipation est demandé à toutes les entreprises, qui se matérialise par la préparation des mesures organisationnelles et des moyens techniques de prévention. Ce dispositif appelé « plan de continuité de l'entreprise » doit faire l'objet d'une sensibilisation étroite de l'ensemble des personnels. La préparation de ce document suppose de partir d'hypothèses de travail réalistes et sur la base de plusieurs scénarii d'absentéisme.

Le plan de continuité doit être adapté à l'activité et à la taille de l'entreprise ou de l'établissement. Ce dispositif ne peut être correctement élaboré et mis en place sans l'association des salariés et de leurs représentants. Pour les mesures d'organisation comme de prévention, les recommandations préconisées conduisent à consulter le comité d'entreprise et le CHSCT ou les délégués du personnel.

L'élaboration et l'application de tels plans de continuité contribueront à la bonne organisation générale de la société face à une situation de crise sanitaire majeure. Il va de soi que cette préparation est à engager au plus tôt afin que ce plan soit pleinement opérationnel en cas de pandémie grippale.

2. **Elaboration du plan de continuité de l'entreprise et actualisation du document unique et du programme annuel de prévention des risques professionnels**

Concrètement, ce plan devrait prévoir les mesures suivantes :

2.1. *Mesures d'organisation de l'activité*

Nommer une personne responsable (et un remplaçant) pour coordonner la préparation de l'entreprise à la pandémie et la mise en œuvre du plan de continuité (le chef d'entreprise ou son représentant).

Déterminer l'influence de la pandémie sur l'activité (chute ou hausse).

Identifier les perturbations possibles au bon fonctionnement de l'entreprise, liées à d'éventuelles défaillances des fournisseurs ou des clients et à l'environnement extérieur à l'entreprise (transport, énergie, courrier...).

Prévoir la coordination des mesures de prévention avec les entreprises extérieures en cas de co-activité, dans un souci de cohérence et de complémentarité.

Identifier les postes clés (moyens humains, matériels, financiers...) et ceux dont la mise en veille pendant quelques semaines ne remettrait pas en cause la continuité de l'activité.

Simuler deux ou trois scénarii réalistes de continuité de l'activité, tenant compte d'un taux d'absentéisme (avec intensité et durée de pandémie variables).

Etablir les modalités d'accueil et d'accessibilité à l'entreprise compte tenu des limitations possibles des transports ainsi que les modalités de restauration collective.

Effectuer une communication interne et à destination des fournisseurs et clients.

Echanger sur les pratiques avec d'autres entreprises.

2.2. *Mesures d'organisation du travail*

Préparer la liste des postes indispensables au maintien de l'activité de l'entreprise en mode de fonctionnement dégradé (y compris les salariés itinérants) et identifier les salariés aptes à tenir ces postes en tenant compte de la polyvalence.

Déterminer les différentes dispositions d'aménagement du temps de travail susceptibles d'être utilisées en fonction du niveau d'activité de l'entreprise (recours au contingent d'heures supplémentaires, horaires décalés, durée maximale du travail...).

Déterminer les activités et postes de travail pouvant être exercés à distance. Le développement du travail à distance, dont le télétravail, peut être une solution permettant à la fois d'assurer la continuité de l'activité de l'entreprise et de limiter sensiblement l'exposition de salariés aux risques.

2.3. *Mesures de prévention*

Actualiser le document unique d'évaluation des risques pour intégrer, selon le cas, le risque lié à la pandémie grippale et/ou les nouveaux risques générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise, en raison de la crise sanitaire.

Définir, à partir du document unique actualisé, les mesures de prévention, et notamment les mesures d'hygiène concourant à la prévention et à la protection des travailleurs (programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail). Informer et former le personnel à la mise en œuvre de ces mesures, conformément aux dispositions relatives à la prévention.

Préparer une organisation pour maintenir l'activité en sécurité quel que soit le niveau d'absentéisme (postes et tâches indispensables, maintenance des systèmes, travail à distance dont le télétravail). Tenir compte de la fermeture des crèches et des écoles, de l'éventuelle limitation des transports en commun, des problèmes de restauration collective et de l'éventuelle saturation des réseaux informatiques.

Coordonner les mesures de prévention et de suivi médical avec le service de santé au travail auquel l'employeur fait appel.

Définir des mesures destinées à freiner la contagion (consignes aux personnels et visiteurs, gestion de la ventilation des locaux, gestion des entrées, gestion des déchets contaminés...).

Sur la base des recommandations du plan national et de la présente circulaire, déterminer, en faisant appel aux conseils du médecin du travail et en lien avec les représentants du personnel, les équipements de protection individuelle nécessaires et se les procurer.

Disposer d'équipements de protection individuelle en nombre suffisant, dont des masques adaptés, et préparer une information du personnel pour une utilisation efficace. L'acquisition des masques et du matériel de prévention et de protection est une mesure générale qui relève de la responsabilité de l'employeur, dont la vigilance est appelée sur les conditions de stockage, d'entretien et de destruction de tels équipements.

2.4. *Mesures de communication et de consultation du personnel et de ses représentants*

Consulter les institutions représentatives du personnel de l'entreprise (comité d'entreprise, délégués du personnel, CHSCT) sur le contenu du plan de continuité et du document unique.

Communiquer régulièrement avec le personnel sur les mesures d'organisation et de prévention.

2.5. *Validation des mesures*

Vérifier si les mesures sont réalistes et correctement assimilées par tous les travailleurs, notamment à travers des exercices pratiques.

3. **Adaptation des mesures à l'évolution de la crise sanitaire**

Il s'agit bien, par l'élaboration du plan de continuité, d'inscrire chaque entreprise dans une démarche de préparation anticipée des mesures d'organisation et de prévention adaptées à sa situation. La mise en œuvre progressive de ces mesures dépendra de l'évolution de la crise sanitaire et s'effectuera dans un souci de proportionnalité au degré de risque effectivement encouru.

Les plaquettes d'information réalisées par l'ANACT afin d'aider les entreprises à s'organiser face au risque de pandémie grippale constituent des outils précieux pouvant être mobilisés dans le cadre de l'élaboration du plan de continuité. L'une de ces plaquettes est plus particulièrement destinée aux PME et TPE (informations sur le site www.anact.fr).

ANNEXE II

UNE OBLIGATION GÉNÉRALE : L'ACTUALISATION DE L'ÉVALUATION DES RISQUES ET DES MESURES DE PRÉVENTION ET DE PROTECTION

1. **Cadre juridique**

En vertu de l'article L. 230-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'assurer la santé et la sécurité de son personnel, avec une obligation de résultat confirmée par une jurisprudence constante. Dans ce cadre, en application du III *a)* de l'article L. 230-2 précité, il doit procéder à une évaluation générale et *a priori* des risques pesant sur la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation, actualisée, s'effectue par unité de travail, en vue de déterminer les mesures de prévention appropriées. Ces mesures comprennent aussi des actions d'information et de formation des salariés, ainsi que l'adaptation de l'organisation du travail. L'actualisation du document unique permet de tenir compte du changement de circonstances afin d'améliorer la protection du personnel.

L'article R. 230-1 du code du travail ajoute l'obligation de transcrire et de mettre à jour les résultats de cette évaluation des risques professionnels dans un « document unique » d'évaluation des risques. La périodicité d'actualisation de ce document est au minimum annuelle ; elle peut être plus fréquente, une nouvelle actualisation s'imposant notamment dès lors qu'une donnée supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque est recueillie. Cela permet d'adapter les mesures de prévention pour tenir compte du changement de circonstances et renforcer le niveau de sécurité des travailleurs.

Pour préciser les situations qui impliquent une actualisation du document unique, la circulaire DRT n° 6 du 18 avril 2002 relative à la transcription des résultats de l'évaluation des risques professionnels au sein du document unique indique clairement que cette révision doit permettre de tenir compte de l'apparition de risques dont l'existence peut, notamment, être établie par les connaissances scientifiques et techniques existantes (exemple : TMS, risque chimique, risque biologique et donc, en l'espèce, par les données publiées par les autorités publiques compétentes en matière sanitaire), par la survenue d'un accident du travail, d'une maladie à caractère professionnel ou par l'évolution des règles relatives à la santé et à la sécurité au travail.

Le document unique est tenu à la disposition des membres du CHSCT ou des délégués du personnel ou, à défaut, des salariés exposés à un risque pour leur santé ou leur sécurité. Les médecins du travail, inspecteurs du travail et les contrôleurs des services de prévention des organismes de sécurité sociale ont également accès à ce document.

2. **Application dans le cadre de la pandémie grippale**

Si la situation de pandémie grippale constitue principalement un risque environnemental concernant l'ensemble de la population, toutes les entreprises devront affronter les conséquences, plus ou moins directes, de la pandémie grippale (absentéisme, baisse de la production...), y compris en matière d'organisation du travail. En outre, une vigilance accrue est attendue de la part des employeurs dont l'activité est assujettie au décret « risque biologique » ou dont les salariés seraient particulièrement exposés au virus en raison de contacts étroits et réguliers avec le public du fait de leur profession.

Par ailleurs, deux situations spécifiques doivent faire l'objet d'une attention particulière lors de l'actualisation de l'évaluation des risques.

En premier lieu, pour les salariés exposés régulièrement à des contacts étroits avec le public (métiers de guichet ou de caisse par exemple), le risque de transmission du virus grippal pandémique s'avère être plus élevé parce que l'activité professionnelle implique une surexposition, sur le lieu de travail, à des facteurs de risque d'origine environnementale. A ce titre, en fonction de l'évaluation actualisée des risques, il est vivement recommandé à l'employeur de fournir et d'imposer le port d'équipements de protection individuelle et de mettre en place les mesures d'hygiène renforcées appropriées.

En second lieu, les professionnels qui sont systématiquement exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (professionnels de santé et de secours, par exemple), et auxquels la réglementation relative à la prévention du risque biologique est applicable en permanence, sont tenus d'effectuer une évaluation spécifique du risque lié au virus grippal (en application des articles R. 231-60 et suivants du code du travail) et d'envisager les mesures renforcées adéquates.

Aussi, du fait de l'impact d'une pandémie grippale sur l'activité de toute entreprise (fonctionnement en mode dégradé...) et sur les conditions de travail (horaires, postes de travail...), l'actualisation du document unique mérite d'être anticipée, notamment sur la base du contenu du plan de continuité, pour tenir compte des risques supplémentaires générés par cette situation de crise, impliquant un fonctionnement dégradé de l'entreprise, car l'employeur ne peut pas s'exonérer (totalement) de l'obligation de sécurité envers son personnel au motif du contexte exceptionnel d'une pandémie grippale.

ANNEXE III

RAPPEL SUR LA RÉGLEMENTATION RELATIVE À LA PRÉVENTION DU RISQUE BIOLOGIQUE SUR LES LIEUX DE TRAVAIL

La réglementation spécifique relative à la prévention du risque biologique en entreprise relève du décret nº 94-352 du 4 mai 1994 (articles R. 231-60 à R. 231-65-4 du code du travail).

Elle est fondée sur le classement des différents agents biologiques en quatre groupes de dangers, selon l'importance du risque d'infection. Les critères de classification sont les suivants : la pathogénicité chez l'homme, gravité de la maladie, la possibilité de propagation dans la collectivité et l'existence d'une prophylaxie ou d'un traitement efficace. En fonction de ce classement, divers degrés de mesures d'information et de prévention doivent être mis en place par l'employeur.

En cas de transmission interhumaine du virus grippal et *a fortiori* en cas de pandémie, tous les professionnels qui sont exposés à un risque aggravé de contamination du virus du fait de la nature de leur l'activité professionnelle sont soumis à la réglementation particulière du décret « risque biologique », c'est-à-dire notamment :

– les professionnels de santé ou de secours en contact avec des personnes contaminées ;
– les personnels des établissements funéraires ;
– le personnel soignant à domicile ;
– les personnels des établissements de ramassage et de traitement des déchets...

L'employeur est responsable de la protection de ses salariés exposés au risque biologique. Il lui appartient :

D'évaluer le risque :

Dans les entreprises concernées, il est nécessaire que le chef d'établissement procède à une évaluation actualisée du risque biologique : il s'agit, en l'occurrence, de déterminer la nature, la durée et les conditions de l'exposition des travailleurs pour toute activité susceptible de présenter un risque d'exposition (article R. 231-62 du code du travail). Les éléments ayant servi à l'évaluation des risques biologiques sont tenus à la disposition des agents de contrôle.

De limiter l'exposition au risque :

L'exposition au risque (déterminée en fonction de l'évaluation réalisée) doit être évitée ou limitée au maximum. Lorsqu'elle ne peut être évitée, elle doit être réduite au maximum en prenant un certain nombre de mesures – limitation du nombre de travailleurs exposés, adoption des mesures de confinement, signalisation, mesures d'hygiène réduisant la dissémination de l'agent biologique hors du lieu de travail – et par la mise en place de protections collectives ou individuelles.

D'informer et de former ses salariés :

Le chef d'établissement doit mettre à la disposition des travailleurs les informations nécessaires à la mise en place de mesures de protection en cas de suspicion de contamination (article R. 231-63-1 du code du travail). Il doit avertir le CHSCT (ou, à défaut, les délégués du personnel) ainsi que le médecin du travail de tout incident ou accident ayant pu entraîner la dissémination du virus de la grippe aviaire et, le plus rapidement possible, de leur cause et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation. Les travailleurs sont tenus de signaler immédiatement tout incident ou accident mettant en cause ce virus.

De prendre les mesures de protection individuelle adéquates :

Les mesures de protection individuelle vis-à-vis du virus consistent essentiellement dans le port d'un équipement de protection individuelle (annexes 10 et 11) et dans le respect des mesures d'hygiène strictes et impératives (lavage des mains...).

En tout état de cause, employeurs et salariés sont invités à entrer en contact avec le médecin du travail pour recueillir ses conseils et à consulter les fiches techniques du plan national de prévention et de lutte « Pandémie grippale » : www.grippeaviaire.gouv.fr.

ANNEXE IV

LE DROIT DE RETRAIT DANS LE CONTEXTE D'UNE PANDÉMIE GRIPPALE

Dans l'intérêt du bon fonctionnement de la société dans son ensemble, il importe que l'activité des entreprises soit maintenue le plus longtemps possible. Les mesures d'organisation et de prévention sont essentielles pour assurer la continuité de l'activité économique dans les meilleures conditions.

En conséquence, dans la mesure où l'employeur aura mis en œuvre les dispositions requises pour protéger la santé et assurer la sécurité de son personnel, le droit de retrait ne pourra être exercé que de manière exceptionnelle.

1. **Cadre juridique**

1.1. *Code du travail*

En vertu des articles L. 231-8 et suivants du code du travail, les salariés bénéficient d'un droit d'alerte et de retrait s'ils ont un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé, c'est-à-dire si une menace, à court terme, est susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à leur intégrité physique.

Le salarié ne peut reprendre son travail tant que le danger n'a pas été éliminé et aucune sanction ou retenue de salaire ne peut être prise à son encontre, du simple fait de l'usage légitime de ce droit. *A contrario,* si l'exercice de ce droit a été manifestement abusif, une retenue de salaire pour inexécution du contrat de travail peut être effectuée. L'exercice non fondé de ce droit ne caractérise pas l'existence d'une faute grave, mais constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement.

D'autre part, l'article L. 231-8-1 du même code précise que l'employeur est considéré comme ayant commis une faute inexcusable si le risque signalé s'est matérialisé et si le salarié est, de ce fait, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

L'exercice de ce droit n'est qu'une faculté et non une obligation. En aucun cas on ne pourra reprocher à un salarié victime d'un accident du travail de ne pas s'être retiré d'une situation de travail.

Le droit de retrait ne peut s'exercer sans utiliser, au préalable ou simultanément, la procédure d'alerte, qui consiste, pour le salarié, à signaler à l'employeur (directement ou par l'intermédiaire d'un représentant du personnel) l'existence d'un danger grave et imminent. Le retrait peut intervenir à la suite d'une information donnée par tout moyen. L'inspecteur du travail n'est impliqué dans la procédure qu'en cas d'alerte du CHSCT donnant lieu à une divergence entre ce dernier et l'employeur, soit sur la réalité du danger, soit sur les mesures à prendre pour le faire cesser. Selon l'espèce, l'inspecteur du travail saisi par l'employeur apprécie les suites à apporter et peut, le cas échéant, demander au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de prononcer une mise en demeure à l'employeur de prendre les mesures utiles à faire cesser le danger ou saisir le juge des référés, si les circonstances le nécessitent.

Toutefois, le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent.

1.2. *Interprétation jurisprudentielle*

Sur la notion de danger grave et imminent, il convient de préciser que le degré de gravité du danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible et dangereuse. Un travail reconnu dangereux ne peut, en soi, justifier un retrait.

Par ailleurs, l'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut absolument pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas.

L'appréciation des éléments de cause pouvant faire penser que le maintien dans le poste de travail présente un danger grave et imminent relève des tribunaux judiciaires qui vérifient le caractère raisonnable du motif qu'a le travailleur, à un moment donné, de croire en l'existence d'un danger grave et imminent.

2. **Application dans le contexte d'une pandémie grippale**

En cas de contamination interhumaine (clusters ou pandémie grippale), le pays sera confronté à une crise sanitaire majeure dont les répercussions sur l'activité économique nécessiteront très probablement, au-delà de l'application des plans de continuité, le recours à des mesures d'exception, à durée strictement limitée.

Dans cette situation, les possibilités de recours à l'exercice du droit de retrait seront fortement limitées, dès lors que l'employeur aura pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, conformément au plan national et aux recommandations de la présente circulaire.

Les travailleurs qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (professionnels de santé, personnels des établissements de ramassage et de traitement des déchets, par exemple) – parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risques professionnels) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui – ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de la pandémie.

En ce qui concerne les travailleurs dont l'activité implique un contact régulier et étroit avec le public et ceux dont l'activité n'implique pas de surexposition au virus grippal (c'est-à-dire ceux qui sont uniquement concernés par une exposition environnementale), il convient d'insister sur le fait que l'exercice du droit de retrait doit demeurer exceptionnel dès lors que l'employeur a pris toutes les mesures de prévention et de protection individuelle visant à réduire les risques de contamination pour son personnel, conformément aux prescriptions du plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale ». En effet, la prudence et la diligence de l'employeur réduisent sensiblement la légitimité de l'exercice d'un droit de retrait qui se fonderait uniquement sur l'exposition au virus en question.

Par ailleurs, si, pour les professionnels nécessaires au maintien des activités considérées comme indispensables à la nation, des mesures de réquisition (1) étaient prises par les autorités compétentes, les modalités de la réquisition préciseraient obligatoirement les mesures à appliquer en vue d'assurer la protection de la santé et la sécurité des travailleurs. L'exercice du droit de retrait ne serait alors pas fondé s'il était exclusivement motivé par la crainte que représente l'application de la mesure de réquisition.

(1) L'article L. 3131-8 du code de la santé publique, modifié par la loi n° 2007-294 du 5 mars 2007 relative à la préparation du système de santé à des menaces sanitaires de grande ampleur, prévoit la possibilité d'effectuer des réquisitions sur arrêté de l'autorité préfectorale.

ANNEXE V

POLYVALENCE DES SALARIÉS ET MODIFICATION DU CONTRAT DE TRAVAIL

1. **Cadre juridique**

Le contrat de travail étant un accord de volontés, sa modification ne peut intervenir que par consentement des deux parties, employeur et salarié. Il faut toutefois faire une distinction entre un changement des seules conditions de travail et une modification du contrat de travail qui porte sur une ou plusieurs clauses essentielles ; peu importe que le changement des conditions de travail ou la modification du contrat soit temporaire ou définitif.

Les difficultés économiques que pourrait rencontrer l'entreprise dans le contexte spécifique d'une pandémie grippale entrent directement dans le champ de l'article L. 321-1 du code du travail, lequel définit les conséquences d'une réorganisation opérée par des transformations d'emploi ou des modifications d'élément(s) essentiel(s) des contrats de travail.

1.1. *Le changement des conditions de travail*

L'employeur peut, sauf abus, procéder unilatéralement à un changement des seules conditions de travail, changement qui s'imposera au salarié, sauf si ce dernier est protégé.

Dans ce cadre, il faut entendre que la modification touchera les conditions d'exécution du contrat, sans que celui-ci soit modifié en lui-même. Utilisant son pouvoir de direction, l'employeur peut donc, dans le cadre du contrat de travail, modifier définitivement ou temporairement les conditions dans lesquelles le salarié devra désormais exécuter sa prestation de travail, dès lors que le ou les éléments modifiés n'ont pas été expressément contractualisés.

Sauf protection au titre d'un mandat de représentation du personnel, le refus du salarié face au changement des conditions de travail pourra être apprécié comme fautif et justifier le licenciement.

Entrent dans le pouvoir de direction de l'employeur l'augmentation du volume horaire par le biais d'heures supplémentaires, et ce dans la limite du contingent légal, l'augmentation des tâches à effectuer, dès lors qu'elles s'inscrivent dans les attributions contractuelles du salarié.

1.2. *La modification du contrat de travail*

Cette modification concerne le contrat de travail en lui-même, c'est-à-dire qu'un ou des éléments essentiels le constituant seront modifiés sur l'initiative de l'employeur.

C'est en fonction de chaque contrat de travail que sera apprécié le caractère essentiel ou non d'une modification. Ainsi, par exemple, la modification d'horaires : elle sera appréciée différemment s'il s'agit d'un salarié à temps plein ou d'un salarié à temps partiel et, dans ce dernier cas, si les horaires ont été ou non contractualisés.

Toutefois, la fonction (ou qualification) occupée par le salarié est toujours un élément de l'essence du contrat, de même que la rémunération du salarié. Cependant, lorsque la baisse de la rémunération est la conséquence de la mise au chômage partiel, dans les conditions légales exigées, elle n'est pas assimilable à une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

En application de l'article L. 321-1-2 du code du travail, l'employeur est tenu de mettre en place une procédure de notification par lettre recommandée avec avis de réception assortie d'un délai de réflexion ; l'acceptation par le salarié se traduira par un avenant au contrat de travail initial. Le refus par le salarié d'une modification d'un élément essentiel de son contrat pourra entraîner son licenciement, dont la qualification dépendra du ou des motifs de la modification envisagée. Conformément à l'article L. 321-1-3 du code du travail, si la modification proposée a pour origine un motif économique, et que celle-ci est refusée par au moins dix salariés, les licenciements qui peuvent découler de ces refus sont soumis aux dispositions applicables au licenciement collectif pour motif économique.

Il est à noter que certaines conventions collectives encadrent étroitement certaines modifications du contrat de travail, notamment en ce qui concerne le lieu de travail, quand bien même une clause de mobilité y serait stipulée. Toutefois, même dans cette dernière hypothèse, l'obligation faite au salarié de travailler à son domicile (annexe VIII) est toujours considérée comme une modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

2. **Application dans le contexte d'une pandémie grippale**

En cas de pandémie grippale, les mesures prises par les autorités publiques et l'application des recommandations de la présente circulaire seront susceptibles d'imposer aux employeurs et salariés des contraintes particulières, directement liées au caractère exceptionnel d'une telle crise sanitaire. Ainsi, l'organisation du travail au sein des entreprises pourra être impactée de manière importante.

Dans ce contexte, l'exercice de la prestation de travail des salariés sera vraisemblablement modifié. Toutefois, les aménagements devront être temporaires (en fonction de la durée et de l'intensité de la crise), proportionnés et en rapport direct avec les contraintes subies et le but recherché.

Concrètement, dès lors que la qualification et la rémunération prévues au contrat du salarié demeurent inchangées, des modifications temporaires et exceptionnelles dans l'exécution du contrat de travail, y compris les aménagements de poste, notamment pour permettre le remplacement des salariés absents, pourront être envisagées (annexes VI, VII et VIII). Le caractère exceptionnel et temporaire des modifications apportées à l'exécution du contrat se vérifiera quand les effets de ces modifications cesseront, avec la levée des mesures de crise mises en place par les pouvoirs publics ou, de fait, par la fin de la crise.

ANNEXE VI

TRAVAIL À DISTANCE : LE CAS DU TÉLÉTRAVAIL

En cas de pandémie grippale, le télétravail, quand il a été organisé au préalable, est une modalité particulièrement intéressante dans la mesure où elle limite les déplacements et les contacts et réduit d'autant le risque redouté de contaminations supplémentaires.

1. **Cadre juridique**

Selon l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail (étendu par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement du 30 mai 2006) – qui transpose en droit français l'accord cadre européen du 16 juillet 2002 – le télétravail est une forme d'organisation ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

1.1. *Nécessité d'un accord*

Tous les salariés, dès lors qu'ils disposent du matériel nécessaire pour exécuter le travail par télétransmission et que leur travail s'y prête, peuvent être concernés par le télétravail. L'accord national interprofessionnel stipule que des accords de branche ou d'entreprise peuvent préciser les catégories de salariés concernés.

En toute hypothèse, le télétravail en tant que mode d'exécution du contrat de travail est soumis à l'accord du salarié. Cet accord doit être réversible. Le refus ne peut constituer une faute.

Il n'y aura que des avantages à mentionner les conditions d'exécution du télétravail dans le contrat de travail. La possibilité pour un salarié d'exercer ses fonctions dans le cadre du télétravail doit être formalisée par un accord écrit :

1. Pour des raisons liées à la sécurité juridique des parties ;

2. Pour des raisons pratiques liées au nouveau mode d'organisation du travail qui implique le respect du code du travail et des modalités particulières d'organisation du travail (travail à domicile, temps partiel...).

Quel que soit le lieu d'exécution de son travail, le salarié doit continuer à bénéficier des services collectifs et des prestations sociales. S'agissant d'un mode d'organisation du travail, les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel doivent être consultés préalablement à sa mise en œuvre. Cette consultation préalable précise également les conditions de contrôle de l'activité des salariés en télétravail. Le CHSCT est consulté au titre des conditions de travail et des incidences sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

1.2. *Protection des droits du télétravailleur*

Lorsque le télétravail est exécuté à domicile, l'employeur ne peut y avoir accès qu'après accord exprès du télétravailleur car le domicile est un lieu privé. Le domicile du télétravailleur doit rester un local d'habitation à titre principal pour lui et sa famille ; il ne peut se voir imposer de recevoir ni clientèle ni public.

Aucun contrôle, de quelque nature que ce soit, ne peut être effectué à l'insu du télétravailleur.

Le télétravailleur devra fournir un travail correspondant à la durée du travail prévu.

La protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur incombe à l'employeur, conformément aux prescriptions de la CNIL. Le règlement intérieur de l'entreprise peut prévoir les limites à l'utilisation du matériel et les sanctions encourues. Son éventuelle modification se fait dans les conditions habituelles de consultation du comité d'entreprise et de décision de l'inspecteur du travail.

1.3. *Le matériel nécessaire au télétravail*

L'accord national interprofessionnel stipule clairement que l'employeur fournit, installe et entretient les équipements de travail. Dans le cas où le travailleur utilise son propre équipement, l'employeur en assure l'adaptation et l'entretien.

Si le matériel nécessaire au télétravailleur est fourni par l'employeur, ce matériel ne peut être utilisé à des fins personnelles, sauf accord. Dans ce dernier cas, le télétravailleur est responsable du matériel installé chez lui : il en a la charge et répond de sa détérioration. En cas de vol, il doit avertir immédiatement sa hiérarchie.

Le matériel ainsi mis à disposition constitue un prêt. Sauf dispositions particulières définies d'un commun accord, il ne peut être conservé par l'agent à l'issue de l'engagement.

Il importe de veiller à ce que ce mode de travail ne se traduise pas par une charge financière indue pour le salarié.

2. **Application dans le contexte d'une pandémie grippale**

En cas de pandémie grippale, la mise en œuvre du télétravail peut constituer une mesure complémentaire de prévention et de protection des salariés. Dans ce contexte spécifique, des modifications temporaires et exceptionnelles peuvent être apportées par l'employeur dans l'exécution du contrat de travail. Le télétravail sera considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la poursuite du fonctionnement de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Réf. : voir la brochure sur le télétravail, éditée par la Documentation française.

ANNEXE VII

TEMPS DE TRAVAIL

En situation de pandémie, beaucoup d'entreprises verront leur organisation du travail fortement perturbée par un taux d'absentéisme élevé et par des ruptures d'activité liées à cette situation.

1. Cadre juridique

Le code du travail contient, en matière de durée du travail, des dispositions permettant à l'employeur de faire face à des situations d'urgence de sa propre initiative ou, le cas échéant, sur autorisation de l'inspection du travail.

1.1. *Dispositions applicables sur l'initiative de l'employeur*

a) Suspension du repos hebdomadaire de 35 heures (art. L. 221-4 du code du travail)

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire, par exemple pour organiser des mesures de sauvetage ou pour prévenir des accidents imminents, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de tels travaux (art. L. 221-12 du code du travail).

Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires, mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première. Un repos compensateur d'égale durée au repos supprimé est prescrit (art. L. 221-12 du code du travail).

L'employeur consulte le comité d'entreprise et doit en informer au préalable l'inspecteur du travail, sauf cas de force majeure, en lui communiquant les circonstances justifiant la suspension du repos, sa date et le nombre de salariés affectés.

b) Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives (art. L. 220-1 du code du travail).

En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, l'employeur peut sous sa seule responsabilité déroger au repos quotidien sous réserve d'en informer l'inspecteur du travail (art. D. 220-5 du code du travail).

Aucune limitation n'est faite sur l'étendue de cette dérogation, sous réserve d'octroyer aux salariés des périodes de repos au moins équivalentes aux périodes de réduction du repos quotidien.

c) Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures (art. L. 212-1 du code du travail).

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la limitation de la durée quotidienne du travail en présentant immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation (art. D. 212-14 du code du travail), accompagnée des justificatifs et avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ainsi que de toute explication nécessaire sur les causes ayant nécessité de prolonger cette durée sans autorisation préalable.

Par convention de branche étendue ou par accord d'entreprise ou d'établissement, la durée maximale quotidienne peut être portée à 12 heures (art. D. 212-16 du code du travail).

d) Dérogation à la durée maximale du travail de nuit de huit heures (art. L. 213-3 du code du travail).

Lorsque des circonstances imprévisibles impliquent nécessairement l'exécution de travaux urgents en vue d'organiser des mesures de sauvetage, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité à la durée de huit heures et présenter à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justificatifs, de l'avis du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux et de toutes explications nécessaires sur les causes de cette prolongation sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, il informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons (art. R. 213-3 du code du travail).

e) Le régime des astreintes (art. L. 212-4 *bis* du code du travail)

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Les astreintes sont mises en place par convention ou accord de branche étendus ou par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur qui précise les conditions dans lesquelles elles sont organisées et les compensations financières ou en repos auxquelles elles donnent lieu, après consultation du comité d'entreprise et information de l'inspecteur du travail.

En cas de circonstances exceptionnelles, chaque salarié concerné doit être averti au moins un jour franc avant une période d'astreinte (art. L. 212-4 *bis* du code du travail). Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dans les durées minimales visées aux articles L. 220-1 (repos quotidien) et L. 221-4 (repos hebdomadaire) du même code.

f) Utilisation du contingent d'heures supplémentaires

L'employeur dispose librement d'un contingent annuel d'heures supplémentaires (220 heures par an ou contingent fixé par accord collectif). Est imputable sur ce contingent toute heure effectuée au-delà de 35 heures par semaine (ou, en cas d'annualisation, au-delà de 1 607 heures par an).

Les heures supplémentaires effectuées afin de faire face à des travaux urgents, destinés à prévenir ou à réparer un accident ou intégralement compensées par un repos compensateur de remplacement n'entrent pas dans le contingent d'heures supplémentaires.

L'employeur qui souhaite faire exécuter des heures supplémentaires dans le cadre du contingent doit en informer le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et l'inspecteur du travail.

g) Utilisation du dispositif d'heures choisies

Le salarié qui le souhaite peut, dans le cadre prévu par une convention ou un accord collectif, effectuer des « heures choisies » au-delà du contingent d'heures supplémentaires applicable dans l'entreprise ou dans l'établissement.

Ces « heures choisies » reposent sur un accord entre le salarié et son employeur. Bien qu'elles soient effectuées au-delà du contingent d'heures supplémentaires, elles ne sont pas soumises à l'autorisation de l'inspecteur du travail et n'ouvrent pas droit au repos compensateur obligatoire.

L'accord collectif doit :

– préciser les conditions dans lesquelles ces « heures choisies » sont effectuées ;
– fixer la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu et, le cas échéant, les contreparties, notamment en termes de repos.

Le taux de la majoration ne peut être inférieur au taux applicable pour la rémunération des heures supplémentaires dans l'entreprise ou dans l'établissement (art. L. 212-6-1 du code du travail).

Le nombre de ces heures choisies ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire du travail au-delà des limites fixées par l'article L. 212-7, alinéa 2, du code du travail (soit 44 ou 46 heures).

1.2. *Dispositions applicables sur autorisation administrative*

a) Des dérogations peuvent être autorisées par l'inspecteur du travail

– en matière de durée maximale journalière, dans tous les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé (art. D. 212-12 du code du travail) ;
– en matière de travail de nuit lorsque surviennent des faits étrangers à l'employeur, anormaux et imprévisibles ou des événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées (art. L. 212-3 du code du travail) ;
– en matière de durée maximale hebdomadaire, en cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de 48 heures, sans toutefois que ce dépassement puisse avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine (art. L. 212-7 du code du travail).

b) Dérogations à la durée maximale moyenne hebdomadaire

La durée moyenne hebdomadaire du travail se calcule sur une période quelconque de 12 semaines consécutives et ne peut dépasser 44 heures (art. L. 212-7 du code du travail).

Un décret, pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche, peut prévoir que cette durée maximale hebdomadaire est de 46 heures.

A titre exceptionnel, dans certains secteurs, certaines régions ou certaines entreprises, des dérogations peuvent être apportées pour des périodes déterminées à la limite de 46 heures. Si la dérogation concerne l'ensemble d'un secteur d'activité sur le plan national, la demande est adressée par l'organisation patronale au ministère chargé du travail.

c) Dépassement du contingent d'heures supplémentaires

Une fois le contingent épuisé, l'employeur doit consulter les représentants du personnel et obtenir l'autorisation de l'inspection du travail, sauf recours au dispositif des « heures choisies ».

Le contingent applicable à l'entreprise (conventionnel, lorsqu'il a été négocié ou, à défaut, réglementaire) sert de limite au-delà de laquelle l'autorisation de l'inspection du travail doit être sollicitée avant de faire effectuer de nouvelles heures supplémentaires (art. L. 212-7 du code du travail).

2. **Application dans le contexte d'une pandémie grippale**

Face à une pandémie dont les conséquences sanitaires seraient limitées, une application de la législation la plus proche possible des conditions normales devra être privilégiée.

Des aménagements pourront être nécessaires en fonction de la situation sanitaire et du contexte local. Des réponses souples et réactives des services déconcentrés permettront les adaptations adéquates. Ainsi, pourra être envisagée l'extension des délégations de signature permettant de simplifier les mesures d'instruction et de soulager les services de l'inspection du travail, qui seront mobilisés sur des actions prioritaires. En cas de crise majeure, des procédures d'exception pourront être envisagées.

ANNEXE VIII

PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE ENTRE ENTREPRISES

1. **Etat du droit**

Le prêt de personnel entre deux entreprises est autorisé par le code du travail qui ne prohibe que les situations de marchandage (prêt de personnel à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éluder l'application de dispositions légales ou conventionnelles) et prêt de main-d'œuvre illicite (opération exclusive de prêt de main-d'œuvre à but lucratif réalisé en dehors du cadre du travail temporaire).

Ainsi, le prêt de personnel d'une entreprise à l'autre est autorisé lorsque :

Il n'existe pas de but lucratif ;

L'opération à but lucratif n'entraîne aucun préjudice pour le salarié ou n'élude pas l'application d'une disposition du code du travail ;

Le prêt de main-d'œuvre est la conséquence nécessaire de la réalisation de la prestation convenue entre les deux entreprises.

Le code du travail n'apportant pas de précision sur les conditions de licéité d'une opération de prêt de main-d'œuvre, le juge a, depuis longtemps maintenant, précisé les critères de légalité d'une opération de prêt de main-d'œuvre.

En l'absence de but lucratif, l'opération est toujours licite :

En effet, le but lucratif est indispensable à la reconnaissance de l'existence d'une infraction de marchandage ou de prêt de main-d'œuvre illicite : en l'absence de but lucratif, l'opération de prêt de main-d'œuvre est toujours légale, même si elle ne s'accompagne d'aucune autre prestation.

Pour le juge, il y a but lucratif dès lors que l'une ou l'autre des parties à l'opération de fourniture de main-d'œuvre réalise un bénéfice ou une économie par rapport au coût réel du personnel mis à disposition (salaire et accessoires du salaire, charges sociales et fiscales, frais professionnels) : la différence entre le salaire versé et le montant payé par l'emprunteur ne doit donc s'expliquer que par le montant des charges sociales et fiscales afférentes à l'emploi du salarié.

Il convient de relever que la Cour de cassation, dans un arrêt relatif à la Croix-Rouge (C. cass., soc., 1er avril 2003, pourvoi no 02-14680), a reconnu l'absence de but lucratif dans le cas d'un prêt réalisé à titre gratuit entre une association à but non lucratif reconnue d'utilité publique et un hôpital réalisé dans un but d'économie des dépenses publiques de santé, sous l'autorité de l'agence régionale d'hospitalisation, et visant à rationaliser les moyens de fonctionnement des services hospitaliers du site de manière à en pérenniser les activités. Dans cet arrêt, la Cour met en avant l'objectif poursuivi par les deux parties au prêt et l'absence de recherche de profit retenue par les juges du fond pour écarter l'existence d'un but lucratif sans vérifier les conditions financières de réalisation du prêt.

Une opération à but lucratif n'est illégale que :

Si elle conduit à écarter l'application de la loi ou à porter préjudice au salarié.

Le délit de marchandage nécessite que soient constatés le contournement de la loi ou de l'accord ou convention collectif de travail ou le préjudice subi par le salarié (salariés privés des garanties légales en matière d'embauchage et de licenciement, du bénéfice des conventions collectives et des avantages sociaux conférés aux salariés permanents) ; ou

Si elle revêt un caractère exclusif.

Pour reconnaître la licéité d'une opération de prêt de main-d'œuvre à but lucratif, le juge va examiner les divers éléments de la relation liant le prêteur à l'utilisateur : n'aura pas pour objet exclusif le prêt de personnel l'opération de fourniture de main-d'œuvre destinée à réaliser une tâche clairement définie, demandant la mise en œuvre d'un savoir-faire particulier, sous la seule responsabilité du prêteur soumis à une obligation de résultat (qui demeure maître des moyens matériels et humains nécessaires à la réalisation de la tâche) et rémunérée forfaitairement et non en fonction du temps de travail ou de la qualification des salariés prêtés.

2. **Application dans le contexte d'une pandémie grippale**

Il convient de rappeler que dans une telle situation, comme en période « normale », l'absence de lucrativité assurera toujours la licéité de l'opération. Une entreprise qui prêterait un salarié en demandant uniquement le remboursement du coût du salarié ne pourrait donc pas être mise en cause.

De même en présence d'un prêt, même à titre onéreux, délimité dans le temps et ne portant pas préjudice au salarié, les circonstances exceptionnelles justifiant le prêt de personnel conduiraient vraisemblablement à écarter la reconnaissance de délit de marchandage ou de prêt de main-d'œuvre illicite. La solution adoptée par la Cour de cassation dans sa jurisprudence Croix-Rouge devrait en effet trouver à s'appliquer et conduire à exclure l'existence d'un but lucratif en raison des circonstances exceptionnelles justifiant le prêt.

ANNEXE IX

LE CAS DES SALARIÉS EXPATRIÉS

1. **Expatriation**

La directive européenne du 14 octobre 1991 impose un écrit pour régler les conditions de l'expatriation des salariés. L'article R. 320-5 du code du travail énonce que ce document doit contenir notamment des informations concernant la durée de l'expatriation et les conditions de rapatriement des salariés. Est considéré comme salarié expatrié au sens de cet article « tout salarié exerçant son activité professionnelle dans un ou plusieurs Etats autres que la France et dont le contrat de travail est soumis à la législation française ».

La Cour de cassation impose à l'employeur de prendre en charge les risques liés à l'expatriation, en estimant que les prérogatives du pouvoir de direction de l'employeur l'obligent à prévoir, et éventuellement pallier, les risques particuliers auxquels il expose les salariés.

2. **Retour des salariés en France**

Il faut souligner l'importance de l'inscription des salariés expatriés auprès de leur consulat ; c'est la garantie, en cas de problème, que les autorités françaises puissent immédiatement identifier les ressortissants salariés des entreprises françaises et les salariés français des entreprises étrangères présents dans le pays concerné.

2.1. *Cas des salariés devant rentrer en France du fait de la situation du pays dans lequel ils se trouvent*

En cas d'interruption de la mission à l'étranger ou de rapatriement anticipé, le salarié subit une modification de son contrat de travail. Celle-ci ne peut que lui être proposée et non imposée. Le simple refus de cette modification ne peut à lui seul justifier un licenciement (C. cass., soc., 27 mai 1998).

2.2. *Cas des salariés voulant rentrer en France du fait de la situation du pays dans lequel ils se trouvent (et dont le retour n'est pas empêché par une raison extérieure)*

Si le salarié est dans une zone à risque et que son employeur ne souhaite pas le rapatrier malgré sa demande, le salarié peut invoquer le droit de retrait si les conditions en sont réunies.

Les clauses du contrat règlent souvent les conditions de rapatriement (modalités, prise en charge des frais...).

2.3. *Cas des salariés ne pouvant pas rentrer du fait de la situation du pays dans lequel ils se trouvent ou de la situation en France*

Le salarié ne peut être considéré comme démissionnaire ou comme ayant abandonné son poste s'il se trouve dans l'impossibilité temporaire de se présenter à son travail (que ce soit à la fin d'une mission à l'étranger ou à la fin d'un voyage d'agrément) du fait des mesures prises par les autorités françaises ou de celles d'un autre pays dans le but de limiter la propagation du virus.

ANNEXE X

LES OBLIGATIONS RELATIVES AU PORT DES ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

De manière à éviter les risques de contagion sur les lieux de travail et à garantir une meilleure protection des salariés, se pose la question des fondements juridiques de l'obligation du port des équipements de protection individuelle (EPI), dont les équipements de protection respiratoire, par les salariés dans les entreprises.

1. **Etat du droit**

En raison du pouvoir de direction qu'il exerce, l'employeur est responsable de la préservation de la sécurité et de la santé des travailleurs placés sous son autorité. Cette obligation de sécurité est exprimée très clairement dans le code du travail. Ainsi, aux termes de l'article L. 230-2-I, « le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires ».

La Cour de cassation a quant à elle affirmé que cette obligation de sécurité s'entend comme une obligation de résultat (C. cass., soc., 28 février 2002).

Cette obligation de sécurité de résultat dont la responsabilité juridique est, sauf délégation de pouvoirs, assumée personnellement par le chef d'entreprise, repose sur une évaluation des risques d'altération de la santé des travailleurs et, consécutivement à cette évaluation, sur la définition et la mise en œuvre des dispositifs nécessaires à leur

protection. Elle implique par ailleurs que le chef d'entreprise organise et engage les actions de prévention rendues nécessaires par l'évaluation des risques et contrôle l'application effective des mesures de prévention, dont la fourniture des équipements de protection individuelle adaptés comme, par exemple, les appareils de protection respiratoire.

Il convient de rappeler que, dans les entreprises de plus de 20 salariés, l'employeur a l'obligation de fixer dans le règlement intérieur ou dans des notes de service les instructions permettant aux salariés de respecter les règles de sécurité.

Parallèlement, si l'employeur a une obligation de sécurité de résultat à l'égard de ses salariés, ces derniers sont tenus de veiller à leur propre sécurité et à celle des personnes qui dépendent d'eux. Ceci découle des dispositions de l'article L. 230-3 du code du travail :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues, pour les entreprises assujetties à l'article L. 122-33 du présent code, au règlement intérieur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail ».

Dès lors, le non-respect par le salarié de ces dispositions est constitutif d'une faute dont la gravité peut aller jusqu'à justifier un licenciement pour faute grave (C. cass., soc., 28 février 2002).

2. **Application dans le contexte d'une pandémie grippale**

Dans le contexte d'une pandémie grippale, les informations sur l'évaluation du risque sanitaire seront délivrées par les autorités de santé publique (fiche G1 du plan national). Les risques professionnels relèvent de l'analyse des risques, actualisée pour tenir compte du contexte d'une pandémie grippale.

Des quatre situations décrites au point 2.1 de la présente circulaire, les deux développées ci-dessous sont particulièrement sensibles :

- soit il existe un risque biologique (accru) en raison de la nature de l'activité habituelle pour certaines catégories de personnel ; dans ce cas, il revient à l'employeur d'appliquer les dispositions du décret « risque biologique » et d'imposer le port des équipements de protection individuelle, dont les masques de protection respiratoire. Cette mesure, particulière à certains milieux professionnels, s'intègre dans l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur ;
- soit la situation sanitaire excède le contexte strictement professionnel (par exemple, en cas de pandémie grippale localisée à un territoire ou généralisée à l'ensemble du pays), et les salariés sont exposés à des contacts étroits et réguliers avec le public du fait de l'exercice de leur profession ; dans ce cas, il est vivement recommandé aux employeurs de mettre à disposition de tous les salariés présents des EPI adaptés, dont les appareils de protection respiratoire.

L'employeur est évidemment tenu d'intégrer ce risque dans le document unique, de prendre les mesures de protection qui s'imposent et de s'assurer de leur effectivité ; c'est-à-dire du respect des consignes de sécurité par son personnel. Pour ce faire, il dispose des moyens juridiques liés à l'utilisation de son pouvoir disciplinaire. Le dispositif prévu par le code du travail permet à l'employeur de contraindre un salarié à porter les équipements de protection individuelle. De fait, un éventuel refus constituerait une faute professionnelle du travailleur, passible de sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement.

Dans les autres situations que celles développées ci-dessus, en cas de pandémie grippale, le port de masques et/ou autres EPI est également vivement recommandé, en fonction de l'évaluation des risques professionnels actualisée.

ANNEXE XI

LES MASQUES (OU DISPOSITIFS DE PROTECTION)

Cette fiche porte essentiellement sur l'un des équipements de protection individuelle (EPI) dont l'utilisation sera particulièrement utile en cas de pandémie grippale : le masque de protection respiratoire. Elle fournit des repères sur la conception et l'utilisation des appareils de protection respiratoire (APR), ainsi que sur les caractéristiques des produits et le choix de ces derniers en fonction de l'évaluation des risques. Son contenu actuel n'est valide que sous la réserve des évolutions de la fiche C4 du plan national (actuellement en cours d'expertise).

1. **Rappel du plan national relatif aux masques**

Selon le plan national (fiche C4), plusieurs équipements peuvent être utilisés en fonction des risques d'exposition :

– le masque anti-projections dit « masque chirurgical », porté par un patient contagieux et son entourage, vise à éviter la contamination de son entourage. Il pourra être préconisé pour les salariés exposés au risque environnemental, notamment du fait du contact avec leurs collègues dans l'entreprise, sans que le risque soit aggravé par une organisation particulière du travail. Il pourra être préconisé dans les espaces publics et les transports en commun ;

– les appareils de protection respiratoire (APR). Dans le cadre de la pandémie grippale, le choix des autorités de santé s'est porté sur des masques de type FFP2 à usage unique (voir point 1.2 de la fiche C4 sur les caractéristiques des APR), pour les personnels de soins lors des phases de transmission inter humaine et pandémique et pour les personnes à risque d'exposition majeur, par exemple les salariés exposés régulièrement à des contacts étroits avec le public. (proximité de moins de deux mètres d'une personne malade, densité de personnes dans ce rayon de proximité, densité de personnes infectées dans le même rayon, confinement, absence de remplacement des personnes dans ce rayon...).

Seuls ces derniers équipements constituent des équipements de protection individuelle (EPI) au sens du code du travail.

2. **Caractéristiques des APR contre les particules liquides et solides**

Usage unique ou réutilisables

Les APR retenus dans le cadre de la protection contre un virus grippal sont conçus pour protéger contre les particules liquides et solides simultanément. Il existe des APR jetables après une journée de travail, dits à usage unique (ceux retenus dans le plan national), ou des APR réutilisables.

Le recours aux jetables implique la consommation d'un volume important d'APR (approvisionnement, stockage) et une gestion des déchets pour éviter toute dissémination du virus, mais supprime le problème de l'entretien des masques (source de contamination ou de dissémination du virus).

Classe de protection

Les APR sont classés selon leur efficacité de filtration. Il existe trois classes de filtres à particules : P1, P2, P3 dans l'ordre croissant d'efficacité de la filtration des particules.

Marquage

Pour être conforme, chaque APR doit avoir le marquage CE, la référence datée de la norme, la classe de protection, ainsi que le numéro de l'organisme chargé de garantir l'homogénéité de la fabrication. Par exemple : CE / EN 149 : 2001 / FFP2 / 0000.

« EN 149 » est la norme européenne suivie pour la conception des APR non réutilisables (jetables) pour la filtration des particules (liquides et solides) ; ce masque doit être jeté après chaque utilisation.

3. **Mise à disposition des EPI**

3.1. *Obligation des fabricants de mettre sur le marché des EPI conçus de manière sûre*

Les APR (au même titre que l'ensemble des EPI) doivent être fabriqués de manière sûre, conformément à l'article L. 233-5 du code du travail, qui dispose également qu'il est notamment interdit de mettre à disposition ou de céder à quelque titre que ce soit des EPI qui ne seraient pas conformes aux règles techniques de conception et aux procédures de certification qui leur sont applicables (directive 89/686/CEE).

Les masques chirurgicaux, éventuellement utilisés par un malade pour éviter la dissémination du virus, ne sont pas conçus pour protéger les voies respiratoires de l'utilisateur et ne sont par conséquent pas des EPI.

3.2. *Rôle des employeurs, obligations en matière de santé et de sécurité*

L'employeur est tenu de mettre à disposition les moyens de protection adaptés au risque résiduel (dans la logique des principes généraux de prévention assurant la primauté de la protection collective). Ces équipements doivent être fournis gratuitement, réservés à un usage personnel et remplacés (art. R. 233-42 du code du travail). Ces EPI doivent être choisis après avis du CHSCT (art. R. 233-42-1 du code du travail).

Le chef d'entreprise est tenu d'informer les salariés qui doivent utiliser des EPI, notamment des conditions de leur utilisation et des instructions ou consignes correspondantes (art. R. 233-43 du même code).

L'employeur ne doit mettre à disposition des salariés que des EPI conformes aux exigences de la directive 89/686/CEE (art. L. 233-5 du code du travail).

L'employeur doit former son personnel à l'utilisation des EPI, en recourant si besoin à des entraînements (art. R. 233-44 du code du travail). Cette formation doit être renouvelée aussi souvent qu'il est nécessaire pour une utilisation conforme aux consignes.

4. **Recommandations pour l'utilisateur**

Pour être efficace, le masque doit :

– être correctement placé sur le visage, avec un ajustement de la barrette nasale. Notons que la protection sera moindre en cas de port d'une barbe même courte, compte tenu d'une moindre étanchéité au visage ;
– être stocké dans un endroit tempéré et sec ;
– être jeté après chaque utilisation et au maximum après chaque journée de travail ;
– être utilisé dans la limite de la date de péremption indiquée sur la notice.

ANNEXE XII

RECOMMANDATIONS POUR LES MÉDECINS INSPECTEURS RÉGIONAUX DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE

L'objet de la présente fiche est d'identifier l'organisation de l'action des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre (MIRTMO) selon les niveaux d'alerte de propagation du virus, définis dans le plan national.

1. **Actualisation du réseau « alerte » de l'inspection médicale**

Ces mesures doivent être mises en place en amont de toute épizootie, dès la situation 1 du plan national.

L'importance des alertes sanitaires et notamment la menace liée à une pandémie grippale rend indispensable une actualisation continue du réseau « alerte » mis en place par l'inspection médicale, la mise en œuvre du plan national pouvant nécessiter une mobilisation active des médecins du travail et des services de santé au travail.

Fonctionnement du réseau :

Les MIRTMO transmettent aux médecins du travail, en tant que de besoin, les recommandations leur permettant de disposer d'informations actualisées en s'appuyant notamment sur les mesures émanant de l'inspection médicale centrale (DGT). De plus, les médecins du travail doivent être invités à consulter régulièrement les sites internet de référence, dont les suivants :

http://www.agriculture.gouv.fr/
http://www.afssa.fr/
http://www.sante.gouv.fr/
http://www.grippeaviaire.gouv.fr/
http://www.invs.sante.fr/

Dans un souci de simplicité, les MIRTMO trouveront les informations utiles, rassemblées sur le site intranet/ SITERE/ Inspection médicale/ « alertes sanitaires ».

2. **Participation des MIRTMO à la diffusion d'une information pertinente**

Les MIRTMO réalisent des réunions d'information de leur propre initiative et/ou à la demande des médecins du travail, des services de santé au travail, du CTRI, des inspecteurs et des contrôleurs du travail.

3. **Préparation d'une éventuelle participation des médecins du travail aux soins en cas de pandémie grippale**

En cas de pandémie grippale, les médecins du travail doivent se trouver au plus près des entreprises ; de ce fait, ils ne devraient être mobilisés au titre du corps de réserve sanitaire qu'en cas de nécessité absolue (annexe XIII).

En cas de crise particulièrement sévère, les MIRTMO veilleront à mobiliser, selon les consignes des autorités sanitaires, les médecins du travail dans le cas où ces derniers seraient appelés à prêter leur assistance médicale pour prescrire des soins, des traitements ou vacciner la population générale.

Afin d'organiser au mieux la sollicitation des médecins du travail, les MIRTMO participent, à la demande du préfet, aux réunions de la cellule régionale d'appui pour la coordination sanitaire (fiche technique A6 du plan national) et éventuellement aux réunions des cellules départementales.

ANNEXE XIII

RÔLE DES MÉDECINS DU TRAVAIL ET DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Les médecins du travail et les services de santé au travail jouent un rôle déterminant d'accompagnement des entreprises en période d'alerte pandémique ou de pandémie.

Cette action de prévention est au cœur de leur mission : « éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs ».

La mise en œuvre de ces recommandations, le plus en amont possible, est essentielle pour participer à l'action de prévention d'une éventuelle pandémie et à la mise en œuvre des mesures pour y faire face.

Les mesures préconisées relèvent d'une posture permanente de sécurité.

1. **Face à la situation de risque de pandémie grippale**

Dans le même esprit que celui qui a conduit l'Etat à préconiser l'élaboration de « plans de continuité » de l'entreprise, il est recommandé aux médecins du travail et aux services de santé au travail d'élaborer des « plans d'actions » prévoyant les mesures de prévention à mettre en œuvre face à une situation de risque de pandémie grippale.

Le plan d'actions du médecin du travail

Le plan d'actions du médecin du travail doit comporter les rubriques suivantes :

1.1. *Information et sensibilisation*

Dans le cadre de son action en milieu de travail, le médecin du travail rappelle aux employeurs et aux salariés les éléments pouvant les concerner dans le plan national « pandémie grippale », notamment l'importance d'établir un plan de continuité, d'actualiser le « document unique » ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Il les informe sur la nature du risque et sur les mesures à prendre pour s'en protéger notamment les mesures d'hygiène (1) et les mesures constituant des barrières sanitaires (masques et autres types d'équipement) (2).

1.2. *Conseil*

Dans son rôle de conseiller, il adapte l'information à la situation précise de l'entreprise, aux conditions de travail et à l'organisation du travail.

Il s'assure que soient mis à la disposition des salariés les moyens de respecter les mesures d'hygiène préconisées pour lutter contre une épidémie (hygiène des mains), conformément aux obligations des employeurs prévues par le code du travail : « Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment [...] des lavabos [...] » (3). Des moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage appropriés, entretenus et changés chaque fois que cela est nécessaire, doivent être également mis à la disposition des travailleurs (4).

Il est important que le médecin du travail rappelle ces obligations à tous les employeurs, notamment dans les petites et très petites entreprises.

Il conseille l'employeur sur les différents types d'équipements individuels à prévoir, en fonction de l'évaluation du risque : masques antiprojections, protections respiratoires individuelles (PRI), gants, lunettes, combinaisons...

Il actualise la fiche d'entreprise en prenant en compte le risque lié à une éventuelle pandémie grippale, en particulier pour les travailleurs en contact avec le public ou susceptibles d'être en contact avec des personnes malades (personnel soignant et de secours).

Il établit, en tant que de besoin, un document destiné à être affiché dans l'entreprise, détaillant les mesures renforcées d'hygiène à respecter, les conseils d'utilisation des équipements de protection et autres consignes sanitaires.

1.3. *Participation au plan de continuité des entreprises*

Le médecin du travail doit prévoir, dans son plan d'actions, sa participation à l'élaboration du plan de continuité des entreprises (auxquelles il apporte sa compétence médicale).

L'objectif fondamental sera de concilier la protection de la santé des salariés de l'entreprise et la continuité des activités économiques.

(1) Fiche C.2 du plan national de prévention et de lutte contre une « pandémie grippale ». (2) Fiche C.4 du plan national de prévention et de lutte contre une « pandémie grippale ». (3) Article R. 232-2 du code du travail. (4) Article R. 232-2-3 du code du travail.

Face à une pandémie dont les conséquences sanitaires seraient limitées, l'objectif sera d'assurer un fonctionnement de l'entreprise le plus proche possible des conditions normales. Si la pandémie fait de nombreuses victimes, la priorité de la sauvegarde des vies humaines imposera, éventuellement, une interruption temporaire des activités non essentielles afin de limiter les contacts humains qui aggraveraient la pandémie.

Le médecin du travail, devra prévoir :

– l'assistance au chef d'entreprise pour l'organisation des équipes de travail, la gestion de la climatisation et de toute mesure destinée à freiner la contagion ;
– l'organisation de la surveillance des salariés maintenus en activité dans l'entreprise ;
– la détermination de l'aptitude des salariés remplaçant les titulaires habituels des postes ;
– l'évaluation de l'aptitude au port des équipements de protection individuelle, en incluant les personnels susceptibles de changer de poste de travail ;
– la formation des salariés au port des équipements de protection.

1.4. *Participation à la veille et à l'alerte*

Le médecin du travail doit organiser, dans son plan d'actions, les mesures à prendre pour participer à la veille et à l'alerte, en prévoyant notamment :

– la détection des cas possibles ;
– la remontée d'informations vers l'inspection médicale du travail.

1.5. *Vaccinations*

Le médecin du travail pourra être amené à participer aux opérations de vaccination qui pourront être organisées par les autorités sanitaires.

1.6. *Prescription de soins, traitements et médicaments*

En fonction de la gravité de la crise, les médecins du travail sont susceptibles d'être appelés, par les autorités publiques, à pratiquer des soins ou à prescrire des traitements à la population générale. Cette mission exceptionnelle pourrait s'exercer sous le statut de « collaborateur occasionnel du service public », reconnu par la jurisprudence administrative et judiciaire (C. Cass., soc., 25 juin 2002, n° 2131 ; CE, 5e et 4e sous-sections réunies, 20 décembre 2006, n° 262280).

Il est à noter que la question des modalités de prescription d'arrêt de travail par un médecin du travail est actuellement en cours d'analyse avec les services du ministère chargé de la santé.

Le plan d'actions du service de santé au travail : un plan de continuité

Les services de santé au travail sont appelés à élaborer un plan de continuité, conformément à l'annexe I de la présente circulaire.

Les services de santé au travail doivent également prévoir de faire remonter un point de synthèse de la situation dans les entreprises où les médecins du travail sont sollicités et de leurs actions. La périodicité et les modalités en seront précisées ultérieurement.

2. **Période d'alerte pandémique et de pandémie grippale (situations 5A et 5B – situation 6)**

2.1. *Cas général*

La phase 5A peut constituer le démarrage d'une pandémie ; elle témoigne du changement de nature du virus. La phase 5B équivaut à un démarrage de la pandémie sur le territoire français et justifie la mise en œuvre des même mesures que celles concernant la situation pandémique 6.

Les signes cliniques de la grippe pandémique dépendront du nouveau virus. Ils seront analysés au tout début de la pandémie et seront alors largement communiqués à l'ensemble des professionnels de santé.

A cette phase, le médecin du travail mettra en œuvre le plan d'actions qu'il aura élaboré précédemment.

Il devra orienter principalement son action, en fonction de la gravité des risques encourus, vers les installations sensibles ou dangereuses, les entreprises de production et de transport d'énergie, d'approvisionnement alimentaire, les industries d'approvisionnement du système de soins, de production de matériels de protection (gants, savons, mouchoirs jetables...) pour maintenir en priorité les activités essentielles à la nation ; sans pour autant négliger les autres secteurs d'activité.

Pour les petites et très petites entreprises, ne participant pas au maintien des activités essentielles à la nation, le médecin du travail devra se rendre disponible pour répondre aux interrogations et aux sollicitations des employeurs ou des salariés et participer à la lutte contre toute panique éventuelle.

2.2. *Cas particulier : le corps de réserve sanitaire*

En situation de pandémie, les médecins du travail doivent demeurer au plus près des entreprises. Le préfet de département ou, selon le cas, l'autorité compétente peut cependant recourir au service des médecins du travail inscrits dans un corps de réserve sanitaire, d'intervention ou de renfort (1).

(1) Décret n° 2007-1273 du 27 août 2007 pris pour l'application de la loi n° 2007-294 du 5 mars 2007 relative à la préparation du système de santé à des menaces sanitaires de grande ampleur.

L'autorité compétente doit cependant s'assurer qu'une telle mesure ne serait pas préjudiciable aux entreprises, en ce qu'elle les priverait de l'assistance médicale et technique décrite ci-dessus, et plus particulièrement s'agissant de la protection des salariés qui continueraient de travailler durant la pandémie.

(1) Décret nº 2007-1273 du 27 août 2007 pris pour l'application de la loi nº 2007-294 du 5 mars 2007 relative à la préparation du système de santé à des menaces sanitaires de grande ampleur.