

NOTE D'INFORMATION 2009/08
du 20/07/2009

Grippe A – mesures de protection (circulaire DGT 2009-16 du 03/07/2009)

Cette circulaire détaille les mesures à prendre par les employeurs pour se préparer à une éventuelle situation de pandémie grippale et d'assurer au mieux la continuité de leurs activités. Des informations complètes sont accessibles sur le site www.pandemie-grippale.gouv.fr et www.anact.fr.

I – Mesures préparatoires :

A) Elaboration d'un plan de continuité de l'activité

Les conséquences d'une pandémie grippale pourraient être importantes pour les entreprises : diminution des effectifs, difficultés d'approvisionnements, perturbation des circuits financiers, annulation de commandes... (Circ. n°1-1). Pour anticiper ces difficultés, l'élaboration d'un plan de continuité de l'activité (PCA) est préconisée.

La préparation du plan est conduite sous la responsabilité du chef d'entreprise. En plus de consulter les représentants du personnel, il est recommandé d'associer un maximum de collaborateurs dans cette démarche : DRH, service juridique, service de santé au travail... (Circ. n°3-1).

Le médecin du travail est à même d'aider l'employeur dans l'élaboration du plan (Circ. N°4-4).

Il convient de graduer les mesures du PCA. Il est suggéré de prendre en compte des scénarios d'absentéisme pouvant par exemple être :

-un taux moyen d'absentéisme de 25 % tout au long de la vague pandémique (8 à 12 semaines) ;

- un taux d'absentéisme de 40 % sur les 2 semaines de pointe.

Le plan de continuité de l'activité doit aussi hiérarchiser les missions : celles devant être assurées en toutes circonstances, celles pouvant être interrompues pendant 1 à 2 semaines et celles pouvant l'être pendant 8 à 12 semaines.

Le plan doit aussi évaluer les ressources nécessaires à la continuité des activités indispensables : moyens humains et matériels, affectations financières, etc. (Circ. n°3-1).

En situation de crise, des modifications de l'exécution de la prestation de travail seraient inévitables (nouveaux horaires, aménagement de poste ou des lieux de travail, polyvalence pour remplacer les absents...). Elles devront être temporaires et proportionnées (Circ. n° 3-2).

B) Adoption de mesures de prévention

1) **L'employeur a en principe une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé du personnel.**

Lorsque le risque est principalement environnemental, il est tenu, au minimum, à une obligation de moyens. L'article L 4121-1 du Code du travail prévoit qu'il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de son personnel, mesures comprenant des actions de prévention des risques, d'information et de formation et de mise en place de moyens adaptés. Il doit élaborer des consignes de sécurité adaptées et prévoir la formation des personnes qui devront accomplir des tâches inhabituelles. Il doit évaluer les risques pour la santé et les transcrire dans un document unique. Il établit le programme annuel d'actions de prévention mettant en œuvre les actions faisant suite à cette évaluation (Circ. n°4-1).

2) **L'employeur doit par ailleurs prévoir les mesures destinées à freiner la contagion (accès aux locaux, entretien des locaux, procédure de gestion des déchets...) et l'acquisition de matériel d'hygiène et d'équipements de protection individuelle.** Il

doit vérifier l'aptitude du personnel au port de ces équipements.

Le médecin du travail doit conseiller l'employeur sur les mesures d'hygiène à adopter et sur les équipements individuels à acquérir : protections respiratoires individuelles, gants, lunettes, combinaisons, masques...

S'agissant des masques, on distingue les masques destinés à protéger les personnes qui les portent (masques FFP2) et qui concernent notamment les professionnels en contact avec des malades ou avec du public, et les masques chirurgicaux, dits « anti-projections », destinés à être portés par les malades pour protéger les personnes qu'ils ont en face d'eux.

L'acquisition des masques relève de la responsabilité de l'employeur. Ce dernier peut prévoir d'imposer le port de masques chirurgicaux en fonction des risques. Le médecin du travail organise la formation des salariés à cet effet (Circ. n° 4-1 et 2-1).

3) Le médecin du travail doit envisager les modalités de prise en charge des salariés malades, la surveillance médicale des salariés maintenus en activité, les précautions nécessaires à la prise de postes par des remplaçants.

Il actualise la fiche d'entreprise, en particulier pour les travailleurs en contact avec le public ou avec des personnes malades et établit un document destiné à être affiché dans l'entreprise, détaillant les mesures renforcées à respecter (Circ. n° 4-4).

Nous vous conseillons de contacter très rapidement votre médecin du travail à cet effet pour obtenir ce document.

II – **Action en période pandémique :**

A) **Elaboration d'un plan de continuité de l'activité**

Tout salarié est censé poursuivre son activité professionnelle en cas de pandémie, sauf si les autorités décident la restriction des activités non essentielles. Dans ce cas, les salariés exerçant des fonctions essentielles se rendront au travail, les autres pouvant être sollicités à distance (astreinte, télétravail).

Sauf à lui octroyer un congé exceptionnel rémunéré, l'employeur ne peut contraindre le salarié qui semble malade à rester chez lui. Il devra néanmoins protéger les autres travailleurs en cas de doute sur son état de santé (port de masques, recommandation d'une consultation médicale,...) (Circ. n°5-4).

B) Droit de retrait

Les salariés peuvent redouter que leur activité les amène à côtoyer des personnes contaminées. Cependant, si l'employeur a mis en œuvre les mesures adéquates, le droit de retrait ne peut en principe s'exercer. En effet, ce droit ne peut se fonder uniquement sur l'exposition au virus ou la crainte qu'il génère (Circ. n° 5-3).
Il pourra être invoqué, le cas échéant, par des salariés à l'étranger.

C) Salariés à l'étranger

Il est rappelé 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 français.

En cas 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.

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.

Le salarié ne peut être considéré comme démissionnaire s'il ne peut se présenter à son travail (que ce soit à la fin d'une mission ou d'un voyage d'agrément) du fait des mesures prises par les autorités publiques dans le but de limiter la propagation du virus. La recommandation des autorités sanitaires d'une mise en quarantaine pendant quelques jours en cas de retour d'une zone à risques ne constitue pas un cas d'absence autorisée par le Code du travail. On peut toutefois considérer que cette recommandation est suffisante pour justifier l'absence du salarié (Circ. n° 5-2).

D) Prescriptions de soins

Les traitements antiviraux ne peuvent pas être achetés par les employeurs parce qu'il s'agit de médicaments délivrés sur ordonnance. Les médecins du travail n'étant pas habilités à en prescrire, ils doivent renvoyer un salarié malade vers un médecin prescripteur.

En fonction de l'évolution de la crise, les médecins du travail pourraient être appelés à pratiquer des soins ou prescrire des traitements à la population générales.

La question des modalités prescription d'arrêt de travail est actuellement en cours d'analyse par les ministères chargés de la santé et du travail (Circ. n°4-4).