

Grippe A et droit du travail

Dossier complet



"L'info pratique en droit du travail."

QUESTIONS REPONSES

Grippe A et droit du travail

Sommaire

- 1- **La maladie**
- 2- Qu'est-ce qu'une pandémie ?
- 3- Quels sont les différents niveaux d'alerte ?
- 4- **Conséquences de la Grippe A**
- 5- Quelles mesures générales pourrait prendre le Gouvernement français ?
- 6- Quelles pourraient être les conséquences de la Grippe A au niveau de l'entreprise ?
- 7- **Mesures de protection de la santé du salarié**
- 8- Quelles sont les obligations générales de l'employeur en matière de santé ?
- 9- Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de santé en cas de pandémie ?
- 10- Mon employeur doit-il me fournir des masques, un vaccin, des protections particulières ?
- 11- Mon employeur peut-il organiser une campagne de vaccination dans l'entreprise ?
- 12- Le médecin du travail pourra-t-il me prescrire un traitement contre la grippe A ?
- 13- **Règles de discipline pendant la pandémie**
- 14- Puis-je refuser de venir travailler en cas de pandémie ?
- 15- Puis-je être licencié si je ne me rends pas à mon poste de travail ?
- 16- Je reviens d'un voyage au Mexique, puis-je demander à mon employeur de rester à mon domicile par prudence ?
- 17- **Organisation du temps de travail et de l'activité pendant la pandémie**
- 18- Un proche est atteint, puis-je prendre un congé type enfant malade, soutien familial etc?
- 19- Mon employeur m'a proposé de télétravailler pendant la pandémie. Quels sont mes droits si j'accepte ?
- 20- Mon employeur me propose d'être en astreinte pendant la pandémie. Comment l'astreinte fonctionne-t-elle ?
- 21- Le droit de retrait pourra-t-il être utilisé ?
- 22- Mon employeur peut-il m'imposer des heures supplémentaires en cas d'absence de mes collègues ?
- 23- Mon employeur peut-il réduire mon repos hebdomadaire ou quotidien en raison de la pandémie ?
- 24- Je pense que mon employeur a profité de la pandémie grippale pour augmenter mes tâches, puis-je contester cette augmentation ?
- 25- Mon employeur peut-il m'imposer des tâches différentes de mes tâches habituelles ?
- 26- Je travaille de nuit. Quel peut être l'impact de la pandémie sur mon temps de travail ?

AVERTISSEMENT :

Ce document ne dispense en rien de consulter un spécialiste pour adapter au besoin les règles au cas par cas.

Il résulte de ce qui précède que la responsabilité de l'auteur ne saurait être recherchée du fait de l'utilisation du guide et des modèles ci-après sans qu'il n'ait été fait appel à une analyse au cas par cas de la situation.

Les exemples de jurisprudence sont donnés à titre purement indicatif et ne sauraient en aucun cas constituer une garantie de l'orientation de la jurisprudence.

Toujours garder à l'esprit le principe de l'appréciation souveraine des juges du fond, in concreto, variable d'un Conseil de Prud'Hommes à l'autre.

Par conséquent, il est en toutes circonstances impératif de solliciter les conseils d'un professionnel, avant toute action.

www.juritravail.com : Droit du travail, le code du travail et conventions collectives en accès rapide et pratique.

Retrouvez nos autres services :

www.lettre-motivation-gagnante.com : Plus de 500 lettres de motivation et CV rédigés par des pros du recrutement.

www.1CVpro.com : Plus de 350 planches de CV originales et des outils pratiques pour construire et gérer vos CV.

www.abc-lettres.com : 2 500 modèles de lettres pour toutes vos correspondances.

1- La maladie

En raison de la progression de la transmission du virus A H1N1, communément appelé grippe A, le ministère du Travail a publié plusieurs circulaires pour permettre aux entreprises de se préparer à l'apparition d'une éventuelle pandémie grippale.

Ces circulaires contiennent des recommandations afin d'assurer la protection de la santé des salariés et de prévenir les conséquences d'une pandémie sur le fonctionnement de l'entreprise.

2- Qu'est-ce qu'une pandémie ?

Une pandémie est une épidémie d'une maladie particulièrement contagieuse et touchant une part importante de la population.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) distingue 6 phases dans l'apparition et l'évolution vers la pandémie.

La France a mis en place un plan national de prévention et de lutte Pandémie grippale, notamment pour faire face au virus A/H1N1. Ce plan comprend plusieurs niveaux de situations relatives à la maladie humaine.

3- Quels sont les différents niveaux d'alerte ?

Actuellement, en juillet 2009, nous sommes en phase 6 du plan mondial (OMS) et au niveau 5A selon la classification du plan national, c'est-à-dire en phase d'extension géographique de la transmission interhumaine du virus.

Les 3 dernières situations selon le plan français sont :

Situation 5B : extension géographique de la transmission interhumaine du virus, l'un des pays étant la France.

Situation 6 : pandémie grippale (phase 6 OMS)

Situation 7: fin de vague pandémique ou fin de pandémie

On estime qu'en phase 5B ou 6, les conséquences d'une pandémie et les éventuelles mesures prises par le gouvernement pourraient perturber sensiblement l'organisation des entreprises et leur économie.

C'est pourquoi les chefs d'entreprise doivent, dès à présent, s'organiser et prévoir les mesures éventuelles à prendre. Il s'agit, notamment, de vérifier la conformité des locaux avec les normes d'hygiènes, d'établir une priorité des tâches à accomplir en cas d'absentéisme important, d'informer les salariés, etc.

Les salariés doivent être informés de leurs droits et obligations lors de circonstances particulières comme celles-ci, notamment en ce qui concerne leurs possibilités d'absence.

D'une manière générale, au sujet de la vie des entreprises en cas de pandémie, les diverses circulaires et sites officiels mettent l'accent sur :

- l'importance de l'évaluation des risques, et de la prévention en matière d'organisation interne ;
- la compréhension mutuelle, la nécessité d'un esprit de solidarité, et le respect des devoirs et droits de chacun, salariés comme employeurs.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

4- Conséquences de la Grippe A

La pandémie grippale affectera nécessairement la vie quotidienne des français mais aussi celle des entreprises. Quels sont les mesures qu'envisagent de prendre le gouvernement français pour concilier protection des individus et maintien de la vie économique et sociale du pays ? Concrètement, quelles répercussions peut avoir la crise sanitaire sur l'entreprise elle-même ?

5- Quelles mesures générales pourrait prendre le Gouvernement français ?

La circulaire du 3 juillet 2009 rappelle que le souci du gouvernement est double : protéger les individus en limitant au maximum les risques de transmission d'une part, et assurer dans la mesure du possible la continuité « le plus normalement possible » de la vie économique des entreprises, non seulement pour la survie économique et sociale du pays, mais également pour maintenir le niveau de vie de l'ensemble des salariés.

Afin de limiter les possibilités de transmission entre les individus, le gouvernement pourrait envisager de prendre diverses mesures.

1/ La limitation des déplacements serait fortement préconisée, voir limitée. Au niveau national, il pourrait y avoir une interruption des liaisons pour le transport des passagers avec les pays touchés, des mesures sanitaires renforcées aux points d'entrée sur le territoire.

2/ Le maintien à domicile des malades et de leurs contacts pourrait être envisagé, ainsi que le maintien à domicile des travailleurs dont les activités peuvent être suspendues ou effectuées à domicile (télétravail).

3/ Afin d'éviter la transmission entre les individus, la limitation des contacts dans les lieux privilégiés de contagion et de forte concentration humaine, en particulier dans les villes, est primordiale.

Un arrêt temporaire des transports en communs, la fermeture provisoire des établissements d'enseignement et de formation, des crèches, un report ou une annulation des manifestations sportives et culturelles (matches, concerts, etc...), la fermeture des salles de spectacle (cinémas, théâtres, etc) sont des mesures envisagées.

Tout cela aurait nécessairement des conséquences directes et indirectes sur la vie de beaucoup d'entreprises et sur les fonctions des salariés, en particulier l'arrêt des transports collectifs dans les grandes agglomérations.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

6- Quelles pourraient être les conséquences de la Grippe A au niveau de l'entreprise ?

Si le niveau d'alerte 6 est déclenché, il y aura des répercussions au niveau de la vie civile, et par conséquent, au niveau de la vie de l'entreprise.

en ce qui concerne les entreprise privé, la circulaire recommande fortement aux employeurs d'établir un PCA

En ce qui concerne les entreprise privé, la circulaire recommande fortement aux employeurs d'établir un Plan de Continuité de l'activité (PCA), différent selon les niveaux d'alertes. Un PCA aura des conséquences sur le salarié, chaque cas étant différent.

Au niveau hiérarchique, l'indisponibilité ou l'absence éventuelle pour les mêmes raisons de plusieurs dirigeants ou responsables peut entraîner un manque de directives ou de gestion, ce qui aurait pour conséquence de freiner l'exécution du travail, d'entraîner le retard des commandes, etc...

Enfin, l'économie de l'entreprise pourrait être atteinte par de diverses manières, selon ses activités.

- Une baisse d'activité du secteur financier (banque, bourse) aurait un impact sur l'économie des entreprises.
- Le ralentissement ou la suspension de certains services particulièrement importants comme l'énergie, les communications et les transports aurait très probablement d'importantes conséquences.
- Des difficultés d'approvisionnement et la défaillance de fournisseurs et de sous-traitants, des difficultés d'importation ou d'exportation.
- L'annulation de commandes ou/et la difficulté de satisfaire les commandes seraient probables.
- L'interruption d'activités affectant des secteurs professionnels particuliers (spectacles, manifestations sportives, culturelles ou festives, tourisme, loisirs, restauration, ...), pouvant avoir pour conséquence un chômage technique/partiel ou total de certains salariés.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

7- Mesures de protection de la santé du salarié

En règle générale, l'employeur doit protéger la santé et assurer la sécurité de ses salariés. En période de pandémie, une vigilance accrue, de l'anticipation et des mesures particulières sont nécessaires afin de limiter les risques de contagion. L'employeur devra donc notamment veiller à respecter les préconisations gouvernementales en matière de pandémie, évaluer les risques de transmission dans son entreprise, déterminer des mesures adaptées et actualiser le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Quelles seront ces mesures particulières ? L'employeur a-t-il une obligation de sécurité de résultat ? Quel sera le rôle des représentants du personnel en matière de santé ?

8- Quelles sont les obligations générales de l'employeur en matière de santé ?

En matière de santé, l'employeur a une obligation de « sécurité de résultat ». L'employeur a une obligation de prévention des risques pouvant conduire à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Il doit prendre également les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé mentale et physique des salariés.

Pour cela, l'employeur doit mettre en place des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation, et veiller à ce que l'organisation et les moyens de travail soient adaptés en fonction de ces risques.

Ces mesures doivent notamment être adaptées par l'employeur selon les changements de circonstances.

Article L. 4121-1 du Code du travail

9- Quelles sont les obligations de l'employeur en matière de santé en cas de pandémie ?

En cas de pandémie, la circulaire du 3 juillet 2009 rappelle que pour le cas particulier d'une pandémie, le risque est principalement environnemental. L'employeur a donc au minimum une obligation de moyens.

Il est vivement conseillé à l'employeur de mettre en place un Plan de Continuité de l'Activité (PCA), différent selon les niveaux d'alertes. Un PCA aura des conséquences sur le salarié, chaque cas étant différent. L'employeur doit notamment travailler en concertation, le cas échéant, avec les IRP, le médecin du travail, etc.

Le PCA doit également prévoir une actualisation du Document Unique d'évaluation des risques et du règlement intérieur, actualisation prenant en compte la situation de pandémie. Il doit s'assurer de la mise en oeuvre des mesures préparatoires, notamment :

L'acquisition de stocks suffisants de masques respiratoires et autres équipements de protection individuelle en fonction des risques liés aux postes occupés. Il devra veiller à ce que les salariés soient suffisamment informés, le moment venu, des précautions d'utilisation et d'usage à avoir.

L'employeur devra vérifier l'aptitude du personnel au port des équipements de protection.

Dans le cadre de son obligation de veiller à la protection de la santé du salarié, l'employeur devra veiller à ce que soient élaborées des consignes de sécurité et de protection spécifiques au risque de pandémie grippale.

Ces consignes devront être transmises aux salariés (diffusion, affichage, etc) et la formation du personnel à l'ensemble des mesures prévues pour garantir une application correcte des consignes de sécurité et de protection, en tenant compte des personnes qui devront accomplir des tâches qui ne sont pas les leurs habituellement.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

10- Mon employeur doit-il me fournir des masques, un vaccin, des protections particulières ?

Actuellement le port d'un masque de protection n'est pas obligatoire.

La circulaire du 3 juillet 2009 prévoit qu'il relève de la responsabilité de chaque employeur de constituer un stock de masques pour les salariés, en fonction de l'évaluation des risques pratiquée dans l'entreprise et consignée dans le document unique d'évaluation des risques.

Par ailleurs, la circulaire du 3 juillet 2009 recommande le port du masque pour certaines catégories de personnes en priorité tel le personnel en contact avec des malades ou avec la clientèle, le public.

Concernant le vaccin, à l'heure actuelle, il n'en existe pas adapté à la grippe A. Toutefois, comme tout médicament, l'employeur n'est pas autorisé à en acheter, ni en stocker, ni en distribuer dans l'entreprise ; il ne peut donc fournir lui-même de vaccins aux salariés.

De même, l'employeur ne peut pas acheter et fournir aux salariés des traitements anti-viraux.

Enfin, en fonction de l'évolution des risques et des tâches des salariés, d'autres mesures de protection pourront être nécessaires : gants, tenues de travail spéciales...

A noter : ces mesures de sécurité ne doivent pas entraîner de charge financière pour le salarié (articles L. 4122-1 et L. 4122-2).

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

11- Mon employeur peut-il organiser une campagne de vaccination dans l'entreprise ?

Si l'employeur ne peut lui-même acheter, stocker et distribuer des vaccins aux salariés, il peut décider de la mise en place d'une campagne de vaccination dans l'entreprise, sur recommandation du médecin du travail. Le lancement d'une campagne de vaccination suppose que les salariés sont exposés à un risque biologique non maîtrisé par les techniques de prévention collectives et individuelles.

En cas de mise en place d'une campagne de vaccination dans l'entreprise, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit être consulté.

Le médecin du travail est alors habilité à procéder à la vaccination des salariés.

Toutefois, la vaccination ne peut être imposée au salarié ; le médecin du travail doit donc obtenir l'accord de celui-ci.

Enfin, l'employeur devra prendre en charge le coût financier de cette campagne de vaccination.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

12- Le médecin du travail pourra-t-il me prescrire un traitement contre la grippe A ?

Le médecin du travail est indépendant de l'employeur. Son action a pour but l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des travailleurs, mais son rôle est exclusivement préventif.

Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé.

Il est l'un des principaux acteurs de la santé au travail et a un important rôle de conseil, auprès de l'employeur, mais aussi des salariés.

Il a la possibilité de procéder à des examens et prélèvements médicaux, mais il ne peut pas prescrire de traitement.

En cas de pandémie : son rôle sera essentiellement d'exercer sa mission de conseil, de veille et de prévention auprès de l'employeur et des salariés.

Il doit notamment lui amener son concours pour l'établissement d'un Plan de Continuité de l'Activité, en lui donnant ses préconisations en matière d'équipements de protection qu'il jugerait appropriés (masques, gants, etc...). Il devra apporter son aide à l'employeur pour l'actualisation du règlement intérieur et du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le médecin du travail aura aussi pour mission de veiller à la santé des salariés d'autre part, en les orientant notamment vers les structures médicales adaptées s'il estime qu'un salarié présente des symptômes de grippe A/H1N1, en veillant également à ce que soient mis à la disposition des salariés les moyens nécessaires pour respecter les mesures d'hygiène (nettoyage et séchage des mains, par exemple).

Le médecin du travail a également un rôle d'information (établissement d'une fiche d'information sur les mesures d'hygiène à suivre, les consignes de sécurité, etc...).

A noter : la circulaire du 3 juillet 2009 prévoit cependant l'éventualité que le médecin du travail soit requis pour participer à titre exceptionnel aux mesures médicales concernant la population en général, et non les seuls travailleurs. Selon l'évolution de la pandémie et l'importance qu'elle prendrait, les médecins du travail pourraient donc être appelés à prodiguer des soins et à prescrire des traitements.

Attention : cela reste pour le moment une simple possibilité évoquée par la circulaire du 3 juillet 2009. Actuellement, un médecin du travail ne peut que détecter la possibilité qu'un salarié soit atteint par le virus et l'orienter vers les structures médicales adéquates.

Article L. 4622-3 du Code du travail

Article R. 4626-25 du Code du travail

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

13- Règles de discipline pendant la pandémie

La pandémie suppose-t-elle des règles particulières en matière de discipline. Justifie-t-elle les absences du salarié ?

Qu'en est-il également du droit de retrait ?

14- Puis-je refuser de venir travailler en cas de pandémie ?

Il convient ici de distinguer une demande d'absence ou de congé, par exemple pour soigner votre enfant atteint du virus de la grippe A, et un refus de venir occuper votre poste de travail par crainte de la contagion (hors le cas de suspension des transports en commun).

La circulaire du 3 juillet 2009 énonce que, sauf si les autorités décidaient d'activer la mesure de restriction aux activités non essentielles, un salarié ne peut pas refuser de venir à son poste de travail sans justification. Ce refus pourrait être assimilé à une absence non autorisée, passible de sanction, ou encore assimilée à un abandon de poste.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

15- Puis-je être licencié si je ne me rends pas à mon poste de travail ?

La circulaire du 3 juillet 2009 dispose que tout salarié est censé poursuivre son activité professionnelle, même en situation de pandémie grippale.

Au titre de votre contrat de travail, vous êtes tenu de respecter vos obligations contractuelles, donc de vous rendre à votre poste de travail.

Dès lors que votre employeur a pris les mesures nécessaires pour protéger votre santé et assurer votre sécurité ainsi que celles de vos collègues, et que vous n'êtes pas autorisé à vous absenter soit par votre employeur soit en raison des éventuelles mesures de restriction adoptées par les autorités, le simple fait de ne pas vous rendre à votre poste de travail, fondé sur la crainte d'être contaminé par le virus, est de nature à s'assimiler à une absence injustifiée et à constituer une violation d'une de vos obligations contractuelles, l'inexécution de votre prestation de travail.

Un tel comportement sera jugé fautif par votre employeur, pouvant aller jusqu'à une mesure de licenciement. De plus, une retenue de salaire pourra être prise à votre encontre pour inexécution de votre contrat de travail.

Par comparaison avec le droit de retrait, vous ne pouvez faire usage de ce droit que si vous avez un motif raisonnable de penser que votre situation de travail présente un danger grave et imminent pour votre vie ou votre santé. La circulaire du 3 juillet 2009 précise que dans le contexte actuel y compris dans celui d'une pandémie grippale, le droit de retrait ne peut en principe trouver application dès lors que votre employeur a mis en œuvre les dispositions prévues par le Code du travail et les réglementations nationales et qu'il informé et préparé son personnel.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

16- Je reviens d'un voyage au Mexique, puis-je demander à mon employeur de rester à mon domicile par prudence ?

La circulaire du 3 juillet 2009 énonce que certains cas particuliers d'absence peuvent se présenter. Par exemple, un salarié revenant du Mexique, apparemment en bonne santé, peut cependant désirer rester, par principe de précaution, en quarantaine pendant 7 jours. Un tel cas n'est pas prévu par le Code du travail, mais selon la circulaire du 3 juillet 2009, cette recommandation du respect d'une « quarantaine » devrait, le cas échéant, légitimement justifier l'absence du salarié, à condition d'en aviser l'employeur dans les plus brefs délais.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

17- Organisation du temps de travail et de l'activité pendant la pandémie

En raison de la pandémie grippale, l'employeur devra organiser la vie de son entreprise en fonction de l'évolution de la situation. En effet, compte tenu des circonstances, il sera amené à adapter l'organisation du temps de travail de ses salariés.

Pour faire face aux conséquences de cette crise sanitaire, la réglementation nationale lui permet-elle de prendre des mesures exceptionnelles et temporaires au regard du droit du travail ?

18- Un proche est atteint, puis-je prendre un congé type enfant malade, soutien familial etc?

La pandémie peut avoir des conséquences sur votre vie familiale, et par conséquent, sur votre vie professionnelle. En effet, une pandémie peut par exemple entraîner une fermeture de crèche ou d'école, ou nécessiter votre présence au chevet d'un proche malade, notamment s'il s'agit d'une personne plus vulnérable, comme une personne âgée. Dans ce cas, il peut être difficile pour vous continuer à exercer vos fonctions pendant quelques temps. Voici différentes solutions :

Vous pouvez solliciter auprès de votre employeur une autorisation d'absence pour motif personnel. Si votre employeur vous autorise à vous absenter, il pourra retenir sur votre salaire les heures non effectuées pour le calcul de votre rémunération.

Cependant, vous avez par ailleurs droit à trois types de congé pour ce genre de situation.

Le congé pour enfant malade :

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de ce congé est au maximum de trois jours par an. Elle est portée à cinq jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. (L. 1225-61)

Le congé de soutien familial

Le salarié ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise a droit à un congé de soutien familial non rémunéré lorsque l'une des personnes suivantes présente un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité :

Sont concernés :

- le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- les ascendants et descendants, ainsi que l'enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- le collatéral jusqu'au quatrième degré ; l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité.

Le congé de solidarité familiale : Tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale, dans des conditions déterminées par décret.

Il peut, avec l'accord de son employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois.

Il prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, sans préjudice du bénéfice des dispositions relatives aux congés pour événements personnels et aux congés pour événements familiaux, soit à une date antérieure.

Le salarié informe son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.

Le salarié en congé de solidarité familiale ou qui travaille à temps partiel conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.

A l'issue du congé de solidarité familiale ou de sa période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

19- Mon employeur m'a proposé de télétravailler pendant la pandémie. Quels sont mes droits si j'accepte ?

La circulaire du 3 juillet 2009 évoque le recours au télétravail comme mode d'organisation du temps de travail pendant la pandémie.

Lorsque votre employeur entend avoir recours au télétravail, il doit consulter le comité d'entreprise, ou à défaut, les délégués du personnel. Il doit également consulter le CHSCT sur les conditions de travail, de santé et de sécurité.

Le principe est que le télétravail est un mode de travail basé sur le volontariat. Par conséquent, le télétravail ne peut vous être imposé par votre employeur. De ce fait, si vous refusez une telle proposition, votre employeur ne peut se baser sur ce refus pour vous licencier.

De plus, votre accord doit être réversible : si vous avez accepté un poste de télétravailleur, vous avez toujours la possibilité de vous rétracter.

De plus, les juges estiment que si votre contrat de travail ne prévoit rien, le lieu d'activité (les locaux de l'entreprise ou à domicile) constitue un élément essentiel du contrat de travail. Dès lors, si votre employeur vous propose le télétravail, cette proposition entraîne une modification de votre contrat de travail, qui nécessite votre accord.

Lorsque vous êtes télétravailleur, vous restez un salarié de votre entreprise. C'est donc votre entreprise qui vous rémunère. En tant que télétravailleur, vous devez jouir des mêmes droits que les salariés qui travaillent au sein de votre entreprise notamment concernant les salaires minima.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

Accord National Interprofessionnel du 19 Juillet 2005 relatif au télétravail

20- Mon employeur me propose d'être en astreinte pendant la pandémie. Comment l'astreinte fonctionne-t-elle ?

La circulaire du 3 juillet 2009 prévoit qu'en cas de pandémie, l'employeur pourrait, pour le motif de travaux urgents et à titre exceptionnel, après consultation des représentants du personnel et information à l'inspection du travail, utiliser le système d'astreinte.

Être en astreinte signifie que vous avez l'obligation de rester à votre domicile ou à proximité, afin que vous soyez en mesure d'intervenir à la demande de votre employeur, pour effectuer une intervention ou un travail au service de votre entreprise. Cela signifie que vous n'êtes pas tenu d'être en permanence à la disposition immédiate de votre employeur.

Lorsque vous effectuez des heures d'astreinte, votre seule obligation consiste à être joignable et disponible à tout moment afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail. Ainsi, vous êtes libre de vaquer à vos occupations personnelles.

L'astreinte peut être mise en place par un accord signé dans votre entreprise ou dans votre branche professionnelle : elle s'impose à vous (sauf si la convention ou l'accord prévoit un système de volontariat). Vous ne pouvez donc refuser de l'effectuer sans risquer un licenciement.

Elle peut aussi être imposée par l'employeur, mais ce dernier ne peut vous obliger à effectuer des heures d'astreinte non prévues à votre contrat de travail. Dans ce cas, votre refus ne peut pas être considéré comme une faute ni entraîner de sanctions.

Votre employeur doit respecter un délai de prévenance avant une période d'astreinte, au moins 15 jours à l'avance. Ce délai sera réduit à 1 jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

Le temps d'astreinte n'est pas du temps de travail. Votre disponibilité est ainsi rémunérée sous forme de compensation pécuniaire ou de jours de repos. En revanche, si vous êtes amené à intervenir, cette intervention sera rémunérée comme du temps de travail.

Articles L. 3121-5 à L. 3121-8 du Code du travail

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

21- Le droit de retrait pourra-t-il être utilisé ?

Le principe : le droit de retrait

Le salarié qui a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail l'expose à un danger grave et imminent menaçant sa santé et sa sécurité, ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protections, est en droit d'invoquer un droit de retrait et peut se retirer de cette situation.

L'employeur ne peut exiger du salarié ayant fait usage du droit de retrait qu'il réintègre une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, notamment s'il résulte d'une défectuosité dans le système de protection. (L. 4131-1)

En cas de pandémie et de niveau d'alerte 6 : l'appréciation de la légitimité du droit de retrait se ferait en fonction de la situation réelle. La circulaire du 3 juillet 2009 énonce que si l'employeur a mis en place les mesures préconisées et nécessaires pour protéger la santé du salarié (organisation de la vie de l'entreprise, distribution de masques, etc), le droit de retrait ne pourrait pas être en théorie exercé par le salarié, et ne pourrait pas être basé sur la seule « crainte » de la contagion.

Rappel : en cas de litige, seul le juge peut apprécier souverainement la légitimité de l'exercice du droit de retrait par le salarié. Il convient donc pour ce dernier de manifester une certaine prudence.

Article L. 4131-1 du Code du travail

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

22- Mon employeur peut-il m'imposer des heures supplémentaires en cas d'absence de mes collègues ?

Ce que prévoit la circulaire :

Si la pandémie atteint une certaine intensité, elle pourrait avoir pour conséquence un fort taux d'absentéisme. En cas d'urgence, le temps de travail peut être aménagé, modifié par l'employeur unilatéralement ou sur autorisation de l'inspecteur du travail. La circulaire précise que les modifications concernant la durée du travail ne pourront se faire que pour certains types précis de situations, principalement les travaux à caractère urgents d'une part et le surcroît temporaire d'activité d'autre part.

1/ La circulaire du 3 juillet 2009 prévoit qu'en cas de travaux urgents tel du sauvetage ou de la prévention d'accident, et après consultation des représentants du personnel, et après en avoir informé l'inspection du travail, l'employeur puisse :

- mettre en place des heures supplémentaires, qui ne seront pas imputées au contingent annuel ;
- dépasser la durée maximale quotidienne de 10 heures par jour.

2/ Le surcroît temporaire d'activité lié à la pandémie pourrait également conduire l'employeur à déroger à certaines durées maximales de travail. Mais il devra d'abord, selon la circulaire, en avoir l'autorisation administrative. L'employeur pourra, en cas de surcroît d'activité, déroger à la durée maximale journalière du travail.

3/ Toujours sur autorisation administrative, l'employeur pourra déroger à la durée maximale moyenne hebdomadaire : une durée de 46 heures hebdomadaire sera possible si elle est mise en place par un accord collectif suivi d'un décret. La durée maximale absolue de 48 heures pourra également, par dérogation, être augmentée, dans une limite de 60 heures.

Ce que prévoit le Code du travail :

La durée du travail : au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures. En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée le plafond de 48 heures. Cependant, ce dépassement ne peut pas avoir pour effet de porter la durée du travail à plus de 60 heures par semaine (article L. 3121-35).

La durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures en moyenne.

Cette durée hebdomadaire calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut aller jusqu'à 46 heures, par un décret pris après conclusion d'une convention ou d'un accord collectif de branche.

A titre exceptionnel, des dérogations applicables à des périodes déterminées peuvent être apportées à la limite de 46 heures, dans certains secteurs, dans certaines régions ou dans certaines entreprises (article L. 3121-36).

La mise en place d'heures supplémentaires : votre employeur peut procéder à un changement de vos conditions de travail, c'est-à-dire qu'il pourra modifier les conditions dans lesquelles vous devez exécuter votre travail. Ce changement s'impose à vous. Il pourra augmenter votre volume horaire par le biais d'heures supplémentaires. Les heures supplémentaires sont les heures de travail que vous effectuez au-delà de la durée légale du travail, c'est-à-dire au-delà de 35 heures par semaine : c'est toute période que vous consacrez à l'exécution de votre prestation de travail au-delà de la durée légale de travail, à la demande implicite ou explicite de votre employeur, et sur laquelle il peut exercer son contrôle.

Vous ne pouvez pas refuser d'effectuer des heures supplémentaires demandées par votre employeur. Un refus de votre part peut constituer une faute entraînant des sanctions, qui peuvent aller jusqu'au licenciement. Les juges ont par exemple estimé fautif le refus d'un salarié d'effectuer des heures supplémentaires dans le cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer des accidents soit au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise (Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 13 juillet 1988 ; n° de pourvoi : 85-45107).

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25% pour chacune des huit

premières heures supplémentaires. Les
majoration de 50%. Toutefois, une
étendu ou une convention ou un accord de votre entreprise peut prévoir un taux de majoration différent, sans
être inférieur à 10% (article L. 3121-22).

heures suivantes donnent lieu à une
convention ou un accord de branche

Votre employeur dispose d'un contingent annuel d'heures supplémentaires : la loi fixe ce contingent à 220
heures par an, ou ce contingent peut être fixé par voie d'accord collectif (article D. 32121-14-1).
Circulaire du 3 juillet 2009. Direction Générale du Travail N° 2009/16.

23- Mon employeur peut-il réduire mon repos hebdomadaire ou quotidien en raison de la pandémie ?

La circulaire prévoit qu'en cas de pandémie, l'aménagement du temps de travail pour le motif de travaux urgents pourrait avoir des conséquences sur les périodes de repos : le repos quotidien et le repos hebdomadaire. Selon la circulaire, l'employeur serait, à titre exceptionnel, après consultation des représentants du personnel et information à l'inspection du travail, autorisé à :

- déroger au repos hebdomadaire de 35 heures consécutives par semaine en le suspendant ;
- déroger au repos quotidien, qui est normalement de 11 heures consécutives au minimum ;

Le Code du travail interdit en principe de faire travailler un salarié plus de six jours par semaine. Vous avez droit à une durée minimale de vingt-quatre heures consécutives, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives du repos quotidien, soit une durée minimale de onze heures (articles L. 3132-1) à L.3121-2).

Le repos hebdomadaire est en principe fixé le dimanche (article L. 3132-3).

Toutefois, votre repos hebdomadaire peut se trouver suspendu pour exécuter immédiatement des travaux urgents :

- Organiser des mesures de sauvetage.
- Prévenir des accidents imminents.
- Réparer des accidents survenus aux matériels, installations ou bâtiments de votre établissement.

En contrepartie, vous bénéficierez d'un repos compensateur d'une durée égale au repos qui vous a été supprimé (article L. 3132-4).

Le repos quotidien :

le Code du travail prévoit que vous avez droit à un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives (article L. 3131-1). Toutefois, votre employeur peut lui-même déroger à votre repos quotidien en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour :

- organiser des mesures de sauvetage.
- prévenir des accidents imminents.
- réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

L'employeur en prend seul la responsabilité, mais doit avertir l'inspecteur du travail (article D. 3131-5).

En contrepartie, des périodes au moins équivalentes de repos doivent vous être attribuées (article D. 3131-6).

24- Je pense que mon employeur a profité de la pandémie grippale pour augmenter mes tâches, puis-je contester cette augmentation ?

En dehors des cas de recours spécifiques à l'aménagement de votre poste de travail en cas de pandémie grippale, la fonction que vous occupez et qui est décrite dans votre contrat de travail constitue un élément essentiel de votre contrat de travail, qui en principe en cas de modification nécessite votre accord. Toutefois, il faut distinguer entre changement réel de fonction et simple aménagement de fonction. Le premier nécessitant votre accord, le second ne relevant que du seul pouvoir de direction de votre employeur.

Si la mission de travail nouvellement donnée par votre employeur ne correspond pas à votre qualification initialement et contractuellement prévue, il y aura modification de votre contrat de travail, que vous pouvez refuser.

En revanche, votre employeur peut unilatéralement décider d'augmenter vos tâches si cet ajout n'entraîne pas une modification de votre qualification professionnelle et que votre niveau hiérarchique est conservé. De ce fait, même si certaines tâches qui vous sont données sont différentes de celles que vous exécutiez antérieurement, dès l'instant où elles entrent dans vos attributions contractuelles, votre accord n'est pas nécessaire.

En cas de pandémie, la circulaire prévoit que le caractère exceptionnel et temporaire des modifications qui seraient apportées au contrat de travail sera vérifié et apprécié avec le retour à une situation normale, lorsque les effets de ces modifications cesseront. Cela signifie notamment qu'en cas de litige, il reviendra au juge de vérifier qu'il n'y a pas eu d'abus de la part de l'employeur.

Le juge devra alors vérifier que les modifications des conditions d'exécution du travail mises en place par l'employeur ont bien eu un caractère exceptionnel, ont été limitées dans le temps et justifiées par la situation de pandémie, par comparaison avec une situation en temps normal.

25- Mon employeur peut-il m'imposer des tâches différentes de mes tâches habituelles ?

En cas de pandémie, il est possible que l'entreprise connaisse un ralentissement de son activité, dont les causes peuvent être multiples : par exemple un retard dans les livraisons, un fort taux d'absentéisme... La circulaire du 3 juillet 2009 mentionne la possibilité d'une polyvalence des salariés. L'employeur peut donc être amené à revoir l'organisation des tâches et vous demander d'effectuer des tâches que vous n'effectuez pas d'habitude, ou non prévues par votre contrat de travail.

La circulaire du 3 juillet 2009 prévoit que de telles modifications seront probablement inévitables en cas de pandémie, mais qu'elles devront être néanmoins une simple réponse directe à une situation exceptionnelle. Ces mesures devront par conséquent être :

- temporaires ;
 - proportionnées ;
 - en rapport directe avec les contraintes subies, c'est à dire en rapport directe avec le fonctionnement dégradé de l'entreprise ;
 - en rapport direct avec le but recherché , qui est le maintien des activités essentiels de l'entreprise.
- Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.

26- Je travaille de nuit. Quel peut être l' impact de la pandémie sur mon temps de travail ?

La circulaire du 3 juillet 2009 prévoit qu'en cas de travaux urgents tel le sauvetage, ou la prévention d'accidents, l'employeur, après consultation des représentants du personnel, et après en avoir informé l'inspection du travail, puisse recourir de façon plus importante au travail de nuit en dérogeant à la durée maximale quotidienne de 8 heures par jour.

La circulaire prévoit également la possibilité pour l'employeur de déroger à la durée maximale quotidienne de 8 heures des travailleurs de nuit, si les faits résultent de circonstances étrangères à l'employeur, anormales et imprévisibles, ou encore en cas d'événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pas pu être évitées. Dans ce cas, l'employeur doit obtenir l'autorisation de l'administration du travail.

La circulaire se limite actuellement à ces trois cas.

En temps normal le statut du salarié qui travaille de nuit est le suivant :

Le Code du travail prévoit que si vous êtes un travailleur de nuit, la durée quotidienne de votre travail ne peut excéder huit heures.

Votre employeur peut déroger (article L. 3122-34) à la durée maximale quotidienne de huit heures dans les circonstances suivantes, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation, le cas échéant, des représentants du personnel :

- Les activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié ;
- Les activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes ;
- Les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production (R. 3122-9).
- En cas de circonstances étrangères à votre employeur, qui sont anormales et imprévisibles ;
- En cas d'événements exceptionnels dont les conséquences n'auraient pu être évitées (article R. 3122-10).

En outre, les circonstances précédemment mentionnées peuvent impliquer :

- L'exécution de travaux urgents en vue d'organiser des mesures de sauvetage ;
- La prévention d'accidents imminents ;
- La réparation d'accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de votre établissement. (article R. 3122-14).

Dans ces cas là, l'employeur peut déroger au travail de nuit sous sa seule responsabilité, en raison du caractère urgent, sous réserve de présenter ensuite à l'inspecteur du travail une demande de régularisation.

Des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne doivent vous être attribuées. Ce repos doit être pris dans les plus brefs délais à l'issue de la période travaillée (article R. 3122-12). Lorsque, dans des cas exceptionnels, le bénéfice de ce repos n'est pas possible pour des raisons objectives, une contrepartie équivalente permettant d'assurer une protection appropriée au salarié intéressé est prévue par accord collectif de travail.

Circulaire Direction Générale du Travail 2009/16 du 3 juillet 2009 relative à la pandémie grippale.