

GRIPPE A.



INTRODUCTION:

Trois circulaires DGT encadrent les dispositions concernant la pandémie grippale et le milieu du travail.

La circulaire DGT du 29 JUIN 2009 (DGT 2009/15) relative « au rôle des acteurs de la santé au travail en cas de pandémie grippale » est entièrement axée sur le rôle du médecin du travail et des services de santé au travail.

La circulaire DGT du 3 juillet 2009 (DGT 2009/16) « relative à la pandémie grippale » complète la circulaire DGT du 18 décembre 2007 (2007/18).

Elles ont pour objectifs « le maintien de l'activité économique et la protection de la santé des salariés et à ce titre, elles renvoient à une circulaire antérieure et référente du 18 décembre 2007 (DGT 2007/18).

Par ailleurs la CNIL a émis le 11 août une série de recommandations.

Tous ces textes ne se substituent pas à la loi et ils n'ouvrent pas au « n'importe quoi » développé par certaines directions d'entreprises. Il serait intéressant de faire un point sur ce « qui se fait dans chacune d'elle ». La grippe A ne doit pas être une occasion nouvelle d'introduire des dispositions supplémentaires d'assouplissements des horaires de travail et de son organisation (ceci après les mesures relatives au chômage partiel).

Les initiatives de la CGT:

La CGT appelle à une concertation nationale et, par ailleurs, a décidé:

- une adresse au ministre du Travail (disponible sur le site confédéral).
- un commentaire sur le texte de la circulaire accessible sur le site www.cgt.fr.

D'autre part, des dispositifs se mettent en place dans certains départements et sans consultation des organisations syndicales territoriales. Il est nécessaire à nos organisations de se rapprocher des instances territoriales (Préfet) afin d'être consultées avant la prise de décisions.

Par ailleurs, un dispositif de travail est mis en place au niveau confédéral.

Fiche 1: « les textes officiels »

LES DIFFERENTS TEXTES OFFICIELS ET LEUR CONTENU:

a) la médecine du travail dans le dispositif:

La circulaire du 29 juin rappelle la mission de protection de la santé des salariés des services de santé au travail et, plus particulièrement des médecins du travail pour « 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 leur état de santé » (L.4622-3) du Code du travail). Ils **participeront à la veille et à l'alerte dans le cadre de leur plan d'action (élaboré et mis en œuvre par eux). Les fiches d'entreprises seront mises à jour**

On ne peut être que très sceptique sur la capacité réelle des médecins du travail à accomplir la charge nouvelle dérogée par une éventuelle pandémie dans leur situation de surcharge actuelle (nombre de salariés et d'entreprises à suivre). D'où la nécessité de porter fort nos revendications en la matière pendant cette période (fiche 21 des repères revendicatifs « droit à la santé tout au long de la vie »).

D'ailleurs, les directions d'entreprises réorientent la maîtrise des dispositifs mis en place vers les services de prévention et de sécurité du travail ou le management.

La circulaire du 29/6/2009 introduit, pour les médecins du travail, l'éventuelle possibilité de prescrire des anti-viraux, voire d'accorder des arrêts de travail (mesures actuellement à l'étude. Ce qui est contraire à leur mission originelle.

b) les circulaires 2007/18, 2009/16 et la fiche « G1 » fixant les modalités de mise en place du plan de continuité:

Les circulaires 2007/18 et 2009/16 et la fiche G1 du plan national doivent être lues ensemble. Le document phare est la circulaire de 2007. Les autres sont des compléments.

Nous sommes particulièrement concernés par la fiche G1 (issue du plan national de prévention de la grippe aviaire) « recommandations aux entreprises et aux administrations pour la continuité des activités économiques et des services publics et la prévention sanitaire en période de pandémie ».

LA FICHE « G1 » DU PLAN NATIONAL:

Présentation:

D'emblée, cette fiche situe le débat en privilégiant les aspects économiques. L'objectif affiché du plan de continuité est clair: maintenir l'activité au niveau le plus élevé possible tout en protégeant les personnels exposés (la priorité, c'est l'activité économique).

Chacun des textes: fiche G1, circulaires DGT 2007/18, 2008/16 pose un certain nombre de questions relatives aux droits des salariés que nous allons traiter par des fiches particulières.

Fiche 2: « le droit de retrait et d'alerte des salariés ».

- **le droit de retrait (L.4131-1)**, son encadrement est rappelé dans la circulaire. « *Un motif raisonnable de penser qu'une situation de danger grave et imminent existe. C'est un danger inhabituel que le salarié signale à son employeur quand il se retire et pour lequel une réunion du CHSCT peut être provoquée. Le membre du CHSCT consignera ses observations sur le registre des dangers graves et imminents à sa disposition (théorique, le registre n'existe pas dans la majorité des entreprises, c'est une occasion de le faire mettre en place)* ». Dans le cas présent, pour exercer le droit de retrait, la direction devra n'avoir pas pris les précautions nécessaires pour protéger les salariés. Si l'entreprise prend toutes les mesures de protection du personnel, l'existence d'une pandémie grippale ne suffirait pas à caractériser un fait exceptionnel (selon la circulaire) justifiant l'exercice du droit de retrait.

Aussi dans les cas, où des litiges sur l'appréciation des moyens (proportionnés ou pas) mis en place par les directions d'entreprise vis à vis des dangers encourus, il sera nécessaire de saisir l'inspecteur du travail. Dès qu'il a été avisé de l'existence d'une cause de danger grave et imminent (par un membre du CHSCT, lui-même avisé par le salarié exerçant son droit de retrait), l'employeur ou son représentant a l'obligation de procéder à une enquête avec le membre du CHSCT pour prendre les dispositions propres à remédier à la situation (C. trav., art. L. 231-9). L'employeur ne peut pas refuser à un membre du CHSCT de se rendre sur les lieux où un danger imminent est signalé, ni lui refuser les moyens nécessaires à ce déplacement. Si le représentant du CHSCT a dû utiliser son véhicule personnel pour se rendre sur un chantier où un danger imminent lui avait été signalé. Dans le cas contraire, l'employeur doit lui rembourser les frais qu'il a personnellement engagés (Cass. soc., 10 oct. 1989, n° 86-44.112)

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur l'existence d'un danger grave et imminent, l'employeur ou son représentant doit saisir immédiatement l'inspecteur du travail. Il ne peut, donc se faire justice seul. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif légitime de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour chacun d'eux. L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection et de sécurité au travail, doit en assurer l'effectivité. Il s'ensuit qu'est nul le licenciement prononcé par l'employeur pour un motif lié à l'exercice légitime par le salarié du **droit de retrait** de son poste de travail dans une situation de danger. ([Cass. soc., 28 janvier 2009, n° 07-44.556](#) FS-PB) La notion de danger grave et imminent s'apprécie du point de vue du salarié, au regard de ses connaissances et de son expérience. Dès lors qu'il a un motif légitime de croire à un danger possible, le salarié peut donc exercer valablement son droit de retrait.

Ce qui compte, c'est qu'au moment où le droit de retrait a été exercé, le salarié ait pu penser qu'il existait un tel danger.

- **Droit de retrait et réquisition:** Dans le cadre de réquisition, le droit de retrait n'est pas supprimé, ainsi l'exprime la circulaire 2009/16: « *Par ailleurs, si pour les professionnels nécessaires au maintien des activités considérées comme indispensables à la nation, des mesures de réquisition étaient prises par les autorités compétentes (en ultime recours seulement), 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* »

Fiche 3: L'obligation de sécurité, obligation de résultat (même pour la grippe):

- L'un des points importants des mesures à faire respecter, c'est tout le contenu de l'ex-article L.230-2 du Code du Travail et qui fixe en obligation de résultat (depuis, en particulier, les arrêts amiante), l'obligation de l'employeur. Cela inclut l'obligation de mise à jour le document unique d'évaluation des risques¹. Il en ressort

1 Article L4121-3

- L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement.

Evaluation des risques de transmission au sein l'entreprise

La transmission de la grippe se fait essentiellement par voie aérienne, par l'intermédiaire de gouttelettes émises lors de la toux, d'éternuements ou même de la parole. Elle peut également avoir lieu par l'intermédiaire des mains contaminées portées aux muqueuses du visage.

Le risque de transmission est accru en cas de densité élevée de personnes dans un même espace ou de contacts proches et fréquents avec d'autres personnes. Ainsi, en milieu professionnel, le personnel en contact constant avec le public est plus exposé que celui qui partage un local (atelier, bureau...) avec un nombre limité de personnes. Pour aider à l'évaluation des risques, à l'élaboration et à la mise en oeuvre de toutes les mesures visant à protéger la santé des salariés, le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou les délégués du personnel doivent être associés.

Des mesures spécifiques sont à mettre en place dans l'entreprise pour limiter les risques de transmission du virus de la grippe au sein du personnel. Il s'agit d'abord de limiter les contacts entre les personnes par des mesures organisationnelles complétées par un renforcement des mesures d'hygiène et de port de masques.

■ Mesures organisationnelles visant à limiter la transmission

Ces mesures visent à limiter les contacts entre les personnes présentes au sein de l'entreprise (salariés, intervenants extérieurs, clients ou visiteurs). Elles seront à mettre en oeuvre progressivement en suivant les recommandations des autorités sanitaires dès l'annonce officielle d'une vague pandémique en France.

Exemples de mesures organisationnelles limitant les contacts et les risques de transmission

- Limiter le nombre de personnes présentes simultanément sur le lieu de travail ou dans un même local, dans la mesure où l'activité le permet (télétravail, horaires décalés...)
- Éviter les réunions et les rassemblements de personnes
- Privilégier les bureaux individuels en répartissant les personnels présents
- Favoriser la communication par courrier électronique, téléphone, audioconférence ou visioconférence
- Etablir des procédures pour l'accès des visiteurs et des clients (dispositifs avec interphone ou hygiaphone, mise en place d'écrans, limitation du nombre de visiteurs ou clients et des files d'attente, signalisation et affichage des consignes générales comme les distances minimales entre les personnes, mise à disposition de masques chirurgicaux et de solutions hydro-alcooliques...)
- Organiser la restauration du personnel (élargissement de la plage horaire d'ouverture, espacement des consommateurs, mise en place d'alternatives à la restauration collective...)
- Organiser les livraisons pour limiter les contacts avec l'extérieur
- Multiplier les points de mise à disposition des produits d'hygiène et des masques chirurgicaux afin d'éviter tout regroupement de personnes. Chaque personne devrait avoir en permanence quelques masques avec elle.

En complément des mesures visant à limiter les contacts et des mesures d'hygiène individuelle, des mesures relatives à la ventilation, au nettoyage des locaux et à la gestion des déchets sont à prévoir, afin de limiter la transmission au sein de l'environnement de travail.

L'évaluation des risques professionnels (EvRP) s'inscrit dans le cadre de la responsabilité de l'employeur, qui a une obligation générale d'assurer la sécurité et de protéger la santé de ses salariés (ex L.230-2). Pour ce faire, il dispose d'un des principes généraux de prévention énoncé dans le Code du travail : l'évaluation des risques (articles L. 4121-2 et L. 4121-3). Celle-ci englobe des actions d'identification et de classement des risques et aussi de mise en place d'actions de prévention. Ces actions ne dispensent pas l'entreprise de mettre également en oeuvre des mesures correctives immédiates. Outre répondre à une exigence réglementaire qui s'est trouvée renforcée par le [décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001](#),

■ Ventilation des locaux

Selon l'avis de l'AFSSET, s'il apparaît que la transmission des virus grippaux est fonction de la proximité (contact, transmission par l'air dans un rayon de 1 à 2 mètres), la possibilité d'une transmission par aérosol ne peut être exclue. Pour diminuer la concentration du virus dans l'air ambiant, il faut :

- Aérer régulièrement les locaux par ouverture des fenêtres.
 - Pour les bâtiments équipés d'un système de ventilation mécanique simple flux ou double flux, maintenir la ventilation et fermer les portes.
 - Dans le cas des bâtiments équipés d'une centrale de traitement d'air, maintenir l'apport d'air extérieur et arrêter si possible le recyclage.
- Cependant, lorsque l'arrêt du recyclage n'est pas possible, il convient de maintenir le fonctionnement complet de la centrale de traitement d'air.

une nécessaire obligation d'information/consultation au sein du CHSCT au cours de laquelle l'employeur ne doit pas pouvoir échapper à une indispensable concertation avec les représentants des salariés². Les documents de la DGT soulignent, qu'avec la grippe A, l'importance de réaliser la mise à jour des documents uniques d'évaluation des risques professionnels. C'est une occasion pour revenir sur son contenu, son rôle et son importance. Le décret précisant l'application de la loi prévoit la mise à jour du « document unique », « lorsqu'une information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail est recueillie ». C'est le cas et les circulaires le rappellent

- La circulaire 2007/18 rappelle le rôle des IRP, non pas comme relai des travailleurs, mais comme moyen pour faire accepter les mesures, à nous de renverser les choses avec les salariés (voir les extraits de la circulaire ci-dessous):

« 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 oeuvre 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 oeuvre, 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*

En outre, il faut tester dès maintenant la faisabilité d'une modification du fonctionnement des systèmes de ventilation (possibilité de suppression du recyclage avec maintien de conditions de température et d'hygrométrie acceptables). Dans tous les cas, il convient de respecter les dispositions réglementaires en vigueur concernant l'aération et l'assainissement des lieux de travail (TJ 5). Pour plus d'information, consulter l'avis de l'Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET) : « [Evaluation du risque sanitaire pour l'homme lié à la présence de virus Influenza pandémique dans l'air des bâtiments et sa diffusion éventuelle par les dispositifs de ventilation](#) » en date du 9 juin 2009.

▬ Gestion des déchets et nettoyage des locaux

Certaines dispositions doivent être prises dès maintenant :

- Réexamen éventuel des contrats passés avec l'entreprise extérieure de nettoyage, notamment concernant les fournitures (sacs plastiques, produits de nettoyage...)

- Acquisition d'un nombre suffisant de poubelles et de sacs en plastique étanches (afin de collecter mouchoirs, masques...)

D'autres mesures doivent être prévues pour l'arrivée de la vague pandémique :

- Organisation en interne d'un ramassage plus fréquent des sacs plastiques garnissant les poubelles (sacs qui seront collectés dans un deuxième sac à éliminer avec les ordures ménagères)

- Nettoyage plus fréquent des surfaces, notamment dans les espaces communs (lieux de passage, espaces de convivialité, bureaux partagés...) (source INRS: « pandémie grippale et entreprises »).

Ce qui nous amène sur le terrain revendicatif à poser la question de la fréquence du nettoyage des bureaux. Aujourd'hui au non de la réduction des frais, elles sont de plus en plus espacées. Par ailleurs dans les locaux climatisés, poser la question de l'entretien, de la périodicité des changements des « cartouches » et du renouvellement de l'air (le recyclage, c'est la distribution des microbes à tous)

2 Article L4612-2

- Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes.

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...).'»*

Commentaires:

Déjà les quelques dispositions connues d'entreprises visent à réduire les droits des salariés, mais non pas à améliorer leur quotidien. Ainsi à Bull Angers, la direction envisage la fermeture du restaurant d'entreprise et l'autorisation de prendre « une restauration légère sur le poste de travail ».

Les circulaires 2007/18 et 2009/16 traitent de l'organisation du travail pendant cette période. La circulaire du 3 juillet 2009 (2009/16) rappelle l'obligation de consultation des IRP Il n'y a aucune raison d'entrer dans un système dérogatoire au code du travail.

Fiche 4: modifications de l'organisation du travail:

Rappelons quelques principes:

- l'employeur est responsable de l'organisation de son entreprise mais sous conditions ...
 - il faut faire la distinction entre modification du contrat de travail et des conditions de travail. Un changement d'horaires ne constitue pas une modification du contrat et un avenant sauf le passage d'un passage d'un horaire de nuit à un horaire de jour ou d'un horaire de jour à un horaire de nuit, sa mise en oeuvre est, alors, celle d'une clause de mobilité. Elle suppose, nonobstant toute clause contractuelle ou conventionnelle contraire, que le salarié accepte cette mise en oeuvre ([Cass. soc., 14 octobre 2008, n° 07-40.092](#) FS-PB), ou qu'en soumettant un nouveau contrat de travail, il admettait nécessairement qu'il y avait modification du contrat de travail (06-42285, 8 février 2008)³. Le refus d'une modification des conditions de travail peut justifier un licenciement. La modification doit être proposée par lettre AR. Si modification de contrat de travail, elle ne peut être qu'à durée déterminée.
 - les organisations « atypiques » répondent à des règles strictes: le télétravail oblige l'employeur à recourir à l'acceptation (réversible) du salarié. L'employeur doit, par ailleurs mettre à sa disposition les moyens matériels nécessaires et à les entretenir (micro). En cas d'utilisation du matériel personnel, l'employeur doit l'adapter et l'entretenir (détails: accord interprofessionnel du 19/07/2005). la consultation du CE ou des DP et du CHSCT est nécessaire. Il est recommandé de négocier les modalités de sa mise en place provisoire et des indemnités.
 - Les dérogations à l'aménagement du temps de travail doivent répondre à des urgences et ne peuvent être mises en place à tous bouts de champs. La circulaire 2009/16 cite deux exemples sauvetage ou prévention d'accidents. La fabrication d'automobiles, par exemple, ne rentre pas dans ce cas de figure. De toutes manières, elles sont subordonnées à l'autorisation de l'inspecteur du travail et à la consultation des IRP (Ce ou à défaut DP et CHSCT). Ce sont les dérogations aux 11 heures de repos, repos dominical, durée maximum de 10 heures, utilisation des astreintes et heures supplémentaires ... Des entreprises ont déjà prévu ces mesures dans leur plan. C'est notre rôle de les déjouer.
 - La circulaire du 3 juillet 2009 (2006/16) traite du prêt de main d'oeuvre et donne un avant goût du projet de loi « Poisson ». On nous dit implicitement⁴ que les services de l'état (inspecteurs du travail et les procureurs) devront être pleins de mansuétudes face aux illégalités. Ce sera donc, à nos organisations, si elles ont les finances solides d'aller faire des citations directes devant les TGI. Enfin si les procureurs sont « aux ordres » du ministre, il en est pas de même des inspecteurs dont l'indépendance est garantie par une convention de l'OIT.

Un site www.pandemie-grippale.gouv.fr a été ouvert par le ministère de la santé. Un certain nombre d'informations y sont disponibles.

Tous les accords conclus pour faire face à la pandémie devront être à durée déterminée (période de la grippe).

³ « sans rechercher si, comme Mme Y... le soutenait dans ses conclusions, l'employeur ne lui avait pas fait parvenir, le 18 juin 2003, un avenant à son contrat de travail ce dont il se déduisait qu'il admettait nécessairement que sa proposition de nouvelles tâches modifiait le contrat et non pas seulement les conditions de travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision » ;

⁴ **Prêt de main-d'oeuvre entre entreprises** « Le prêt de main-d'oeuvre entre entreprises peut s'avérer très utile pour Le prêt de main-d'oeuvre entre entreprises peut s'avérer très utile pour faire face à un fonctionnement dégradé de l'économie. Le code du travail autorise les opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif (voir les articles L. 8241-1 et suivants du code du travail). Le marchandage (prêt de personnel à but lucratif ayant pour effet de causer un préjudice au salarié ou d'éviter l'application du droit du travail : voir l'article L. 8231-1 du code du travail) et le prêt de main d'oeuvre illicite (prêt de personnel à but lucratif réalisé hors du cadre du travail temporaire ou du portage salarial, du travail à temps partagé ou de l'exploitation d'une agence de mannequins exercée par une personne titulaire de la licence prévue) ne sont pas autorisés. Toutefois, dès lors que l'entreprise prêteuse se contente de facturer à l'entreprise utilisatrice le coût des salaires et charges afférents aux salariés mis à disposition, le prêt de main d'oeuvre à titre onéreux, sans but lucratif, limité dans le temps et sans préjudice pour le salarié ni soustraction au droit du travail est autorisé. (extrait de la circulaire 2009/16) »

Fiche 5: FOURNITURE ET USAGE DES MOYENS DE PROTECTION (questions réponses de l'INRS):

« L'employeur doit-il fournir les masques et les produits d'hygiène pour les salariés présents sur leur lieu de travail pendant la pandémie ?

Oui, c'est à l'employeur de prendre en charge l'acquisition des masques et des produits d'hygiène. Le choix du type de masque relève de la responsabilité de chaque employeur après l'évaluation des risques propres à l'entreprise.

En cas d'intervention d'une entreprise extérieure, qui doit fournir les masques ?

Dans le cadre d'intervention d'entreprises extérieures, les informations concernant la fourniture des masques et leur mode d'utilisation doivent figurer dans le plan de prévention réalisé avec l'entreprise utilisatrice. Ce point doit être traité lors de l'élaboration du plan de continuité d'activité »

NDLR: pour mieux concrétiser la communauté de travail.

Commentaires:

Personne ne traite du cas des intérimaires, mais les CHSCT des entreprises d'accueil (seuls compétents à leur égard) doivent veiller à leur équipement. C'est une raison supplémentaire pour que nos délégués du personnel⁵ demandent les contrats de mise à disposition. Les mêmes dispositions et obligations que celles touchant aux différentes protections individuelles des salariés concernent aussi la protection contre la grippe A

5 Article L2313-5

- Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition conclus avec les entreprises de travail temporaire ainsi que des contrats suivants :

1° Contrats d'accompagnement dans l'emploi ;

2° Contrats d'avenir ;

3° Contrats initiative emploi ;

4° Contrats insertion-revenu minimum d'activité.

Fiche 6: renvoi d'un salarié pour « raison de pandémie »**CONGE REMUNERE EXCEPTIONNEL:**

La circulaire 2009/16 rappelle (P19, point 5-4) que si un employeur renvoie un salarié chez lui, il ne pourra s'agir que d'un congé rémunéré exceptionnel. Donc, ça ne pourra pas s'imputer sur les repos et congés normaux de salarié.

Bien entendu cette mesure ne s'applique pas si l'employeur agit dans le cadre de jours RTT à « disposition de l'employeur » et dans les conditions conventionnelles normales.

ABSENCES DE MESURES DE PROTECTIONS SANITAIRES ET CONSEQUENCES POUR L'EMPLOYEUR

Fiche 17: « Quelle responsabilité pour l'employeur ? »

La question de la faute inexcusable de l'employeur

« En 2002, la chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 28 févr. 2002, no 00-10.051), confirmée par l'assemblée plénière de la Cour de cassation (Cass. ass. plén., 24 juin 2005 no 03-30.038), a considéré qu'en matière de sécurité, l'employeur était tenu envers ses salariés, à une obligation contractuelle de résultat. En d'autres termes, si le juge considère que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel étaient exposés ses salariés, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver, il commet une faute inexcusable à l'égard de ceux-ci, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale. **La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur permet à la victime ou à ses ayants droit d'obtenir une indemnisation complémentaire du préjudice subi, sous forme de rente ou de capital⁶.** En cas de pandémie grippale, il sera difficile pour la plupart des employeurs de soutenir qu'ils n'avaient pas conscience du danger.

« Comment les tribunaux apprécieront-ils alors les moyens mis en oeuvre par l'employeur pour préserver ses salariés de ce danger ? Par définition, lorsque la pandémie surviendra, il sera d'ailleurs impossible à l'employeur de préserver ses salariés de tout danger, de même qu'il sera sans doute difficile d'apprécier l'efficacité des moyens de protection utilisés, tant qu'ils n'auront pas passé l'épreuve de l'épisode pandémique, et qu'un bilan de leur efficacité n'aura pas été établi a posteriori. Il nous semble que les mesures préventives en matière d'hygiène et de sécurité, préconisées par les autorités médicales, relayées en cela par les pouvoirs publics, relèvent bien plus du « principe de précaution » que du « principe de prévention », lequel ne peut pas être assorti d'une obligation contractuelle de résultat ».

La question de la responsabilité pénale de l'employeur

« La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur accroît également le risque de la mise en cause de la responsabilité pénale du chef d'entreprise et de celle de son encadrement, soit sur le fondement de fautes personnelles qui pourraient être relevées à leur encontre (C. trav., art. L. 4741-1 et s.), soit sur le fondement d'une incrimination pénale générale pour délit d'homicide involontaire (C. pén., art. L. 221-6 et s.), de blessure involontaire (C. pén., art. L. 222-19 ; art. R. 622-1 ; art. R. 625-2 et s.) ou pour délit de risque causé à autrui (C. pén., art. L. 223-1). Pour la chambre criminelle de la Cour de cassation, l'employeur doit prendre toutes les mesures possibles 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 imposent des obligations particulières en la matière (Cass. crim., 15 nov. 2005, no 5659) ».

Le traitement de la maladie ordinaire en cas de pandémie grippale

« Enfin, si le caractère de maladie professionnelle ou d'accident du travail n'est pas reconnu, la victime (le salarié) ou ses ayants droit, peuvent être tentés d'engager la responsabilité civile de l'employeur (selon le cas, la responsabilité civile contractuelle ou délictuelle, sur le fondement des articles généraux du Code civil) en soutenant que l'employeur a commis à l'égard du salarié une faute en ne le protégeant pas suffisamment de la contagion'.

6 Mais aussi des dommages et intérêts pour, par exemple, le « pressium doloris », préjudice esthétique, perte d'agrément ou évolution professionnelle bridée

Fiche 7: LA CNIL ET LA CIRCULATION D'INFORMATIONS DANS LE CADRE DE LA PANDEMIE:

« *Pandémie grippale et plan de continuité de l'activité (PCA) des entreprises : Les recommandations pratiques de la CNIL - 11 août 2009 (source site CNIL)*

« *Les pouvoirs publics ont fortement recommandé aux entreprises d'établir un « plan de continuité d'activité » (PCA) afin de se préparer à une épidémie grippale de grande ampleur (grippe A H1N1, virus H5N1 ou autre). Dans ce contexte, elles peuvent être amenées à demander à leurs salariés certaines informations personnelles telles que leurs coordonnées privées. Ces demandes sont légitimes, mais doivent être entourées de précautions.*

Rappel des bonnes pratiques.

Afin d'établir leur « plan de continuité d'activité » (PCA), conformément aux recommandations délivrées par les pouvoirs publics, les entreprises peuvent être amenées à recenser, notamment, les coordonnées personnelles des salariés ainsi que le type de moyens de transport qu'ils utilisent.

*Cette collecte ne pose pas de difficultés particulières dès lors que les **salariés sont bien informés de la finalité de ce recueil et des destinataires de ces informations**. A cet effet, une mention d'information à faire figurer sur le formulaire de collecte est proposée ci-dessous.*

*Toutes les mesures doivent être prises pour garantir la **confidentialité des données**, s'agissant en particulier de leurs modalités de recueil (communication des données personnelles par le salarié sur la base du volontariat, renvoi direct sous pli ou par mail à la personne désignée au sein du service des ressources humaines) et de conservation. L'accès à ces données doit être exclusivement réservé aux personnes habilitées du service des ressources humaines ou à la cellule de crise constituée au sein de l'entreprise. Si le recueil de ces informations se limite aux coordonnées personnelles des salariés et à la seule indication des moyens de transport utilisés, il n'y a pas lieu de déclarer les fichiers ainsi constitués dès lors que l'entreprise a désigné un correspondant informatique et libertés ou a déclaré son fichier de gestion du personnel (norme simplifiée n°46).*

La CNIL, consciente des forts enjeux de santé publique que revêt la mise en place du plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » et sa déclinaison dans les entreprises à travers l'élaboration d'un PCA, s'est rapprochée du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville et précisera, en septembre 2009, les meilleurs moyens d'allier la protection des données personnelles et une gestion efficace des risques liés à la pandémie grippale.

Exemple de mention d'information à faire figurer sur le formulaire de collecte :

« *Afin d'établir le « plan de continuité d'activité » (PCA) de l'entreprise, préconisé par les pouvoirs publics dans le cadre du plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale », nous souhaitons recueillir vos coordonnées personnelles afin de pouvoir vous joindre (téléphone fixe ou portable, email personnel) ainsi que les moyens de transport que vous utilisez pour vous rendre sur votre lieu de travail. Nous vous recommandons de nous transmettre ces informations afin de pouvoir vous prévenir et organiser la continuité de notre activité, en cas de pandémie grippale avérée, conformément aux préconisations des pouvoirs publics. Les destinataires de ces données sont exclusivement les personnes habilitées du service du personnel (ou de la cellule de crise) ». Conformément à la loi « informatique et libertés » du 6 janvier 1978 modifiée en 2004, vous pouvez accéder à ces informations et les faire rectifier en vous adressant à (Veuillez préciser le service et l'adresse). »*

Et ça nous renvoie à la place des CHSCT, si pandémie il y a. Une direction d'entreprise pourrait voir sa responsabilité engagée en cas d'épidémie avec des conséquences graves dans le cas de négligences.

Aussi, il est important de faire quelques rappels sur les droits d'alerte, de retrait et la place du registre des dangers graves imminents.