

GRIPPE A : DROITS ET DEVOIRS DE L'EMPLOYEUR **CREMONINI OUBLIE SES DEVOIRS**

Le virus H1N1 fait couler beaucoup d'encre, notamment dans les ministères. Celui du Travail n'a pas été épargné ; il a rappelé dans deux circulaires au début de l'été, le rôle de la médecine du travail ainsi que celui de l'entreprise en cas de pandémie. Il notifie les obligations ainsi que les possibilités d'aménagements temporaires et de dérogations au Code du Travail qui du même coup peut lui aussi être grippé.

Le Ministère du travail a publié 2 circulaires sur la pandémie grippale : l'une du 26 juin 2009 mettant l'accent sur le rôle des médecins du travail (DGT 2009/15), l'autre du 3 juillet 2009 rédigée sous forme de questions-réponses indiquant notamment les obligations pesant sur les employeurs (DGT 2009/16).

Le rôle du médecin du travail:

Il informe les employeurs et les salariés sur la nature du risque et les mesures à prendre pour s'en protéger (lavage des mains, nettoyage des poignées de porte, des claviers d'ordinateurs, port de masques, solution hydro alcoolique...). Cette information s'adapte à la situation de chaque entreprise. Il les conseille dans l'achat du matériel et s'assure que les salariés disposent des moyens propres à assurer leur hygiène.

Il participe à l'élaboration du plan de continuation d'activité. Le médecin du travail devra prévoir notamment les mesures destinées à freiner la contagion, organiser la surveillance des salariés maintenus en activité dans l'entreprise, adapter les mesures de protection en fonction des catégories de salariés.

Le médecin du travail Cremonini a fait des préconisations sur le plan de continuation au groupe de travail Grippe A/H1N1 néanmoins la responsable, Madame Corinne BIGEON, ne tient pas compte des préconisations de celui ci.

Sachant que dans notre entreprise il y a **déjà 4 cas avérés de grippe A** (Montpellier, Gare du Nord, Lille et Gare de Lyon) l'entreprise se moque de ses salariés. La direction nous a expliqué qu'elle a commandé des kits de protection individuels (10 masques type FFP2, 5 paires de gants, et 80 ml de solution hydro-alcoolique) mais uniquement pour le personnel commercial. Aucune preuve de cette commande ne nous a été fournie.

Les devoirs de l'employeur:

L'employeur doit actualiser le document unique afin de tenir compte du risque de pandémie grippale. Ce document doit prévoir les mesures à prendre en mode de fonctionnement dégradé (aménagement des locaux, réorganisation du travail, affectation sur un nouveau poste de travail). Il doit prévoir des mesures de prévention afin de freiner la contagion (nettoyer les locaux, informer les salariés sur la nécessité de se laver les mains, mettre à disposition du

matériel d'hygiène, limiter le nombre de réunions, encourager les visioconférences, les communications par e-mail ou par téléphone, favoriser le travail dans des bureaux individuels, éviter tout regroupement de personnes, les poignées de main, assurer une bonne aération des locaux: au moins 10 minutes plusieurs fois par jour) et de protection des salariés en fonction du risque d'exposition au virus (port de masques et/ou de gants pour les salariés en contact étroit et régulier avec le public, pour ceux chargés de la gestion des déchets...). Toute mesure arrêtée devra être répercutée vers les sous-traitants et intervenants extérieurs.

Lors de la réunion du 15 septembre 2009 sur la grippe A/H1N1, la direction Cremonini représentée par les deux directeur d'établissement (Gare de Lyon et Montparnasse) ne nous a pas fournis ce plan de continuité sans doute parce qu'il n'existe pas. Elle nous a simplement expliqué qu'à la SNCF il y avait 3 hypothèses en cas de passage au niveau 6:

- **S3 = 80 % de l'activité normale**
- **S2 = 65 à 60 % de l'activité normale**
- **S1 = 30 à 35 % de l'activité normale, sans ouverture de bar, ni restauration**

La seule chose dont la direction de Cremonini veut vraiment parler c'est du chômage technique. Pour nous il est hors de question de parler de chômage technique alors que la direction n'a pas remplie ses obligations au niveau du plan de continuité.

Ce plan, pourtant recommandé par les pouvoirs publics, concerne toutes les entreprises quelle que soit leur taille et leur secteur d'activité. Il identifie et hiérarchise les missions devant être assurées en toutes circonstances, celles pouvant être interrompues ou exercées à distance (télétravail) et détermine les moyens humains et matériels nécessaires à la poursuite des activités indispensables.

La circulaire insiste sur le fait que les modifications devront être temporaires (durée de la crise), proportionnées (privilégier dans la mesure du possible uniquement la modification des conditions de travail) avec le but recherché (maintien des activités essentielles) et en rapport direct avec les contraintes subies (fonctionnement dégradé). Le risque pandémique n'exonère pas l'employeur de son obligation de respecter les procédures à suivre, propres à chaque modification, instituées par le Code du travail (ex.: modification des horaires collectifs ou individualisés de travail).

L'employeur ne peut contraindre un salarié à se faire vacciner. Il ne peut pas non plus exiger de lui qu'il reste à son domicile, sauf à lui octroyer un congé exceptionnel rémunéré. En cas de doute sur l'état de santé d'un salarié, il doit avertir la médecine du travail, fournir au salarié un masque chirurgical et pour ses collègues un masque de type FFP2 et l'inviter à se rapprocher le plus rapidement possible de son médecin traitant. Le salarié ne pourra exercer son **droit de retrait** que dans le cas où l'employeur n'aura pas pris les mesures nécessaires pour assurer sa protection, édictées par le Code du travail et les recommandations nationales. Le seul fait de craindre une contamination dans les transports ou sur le lieu de travail ne justifie pas l'exercice de ce droit.

Paris, le 17 septembre 2009

Pour le Syndicat Force Ouvrière
Les délégués Syndicaux