

Grippe A (H1N1) : quelles sont les obligations des employeurs ?

Grippe A (H1N1) : quelles sont les obligations des employeurs ?

Justine Lizard - jlizard@cs.experts-comptables.org

Les entreprises doivent se préparer à une éventuelle épidémie de grippe A (H1N1) ce qui nécessite de prendre dès à présent certaines mesures pour limiter le risque de transmission de l'infection.

Si de nombreuses informations d'ordre général sont données sur le risque de pandémie et les mesures d'hygiène à suivre, il convient aussi de préciser les modalités concrètes de gestion du risque de pandémie grippale dans l'entreprise et les obligations de l'employeur, qui sont moins connues.

Au préalable, il faut préciser que le risque lié à une pandémie grippale ne peut pas être juridiquement qualifié de risque professionnel dans la mesure où la contamination potentielle n'est pas directement liée à l'activité de l'entreprise.

L'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat, à l'égard de la santé et la sécurité des salariés de son entreprise, conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- *Des actions de prévention des risques professionnels ;*
- *Des actions d'information et de formation ;*
- *La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.*

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Il doit donc, au regard de ce texte, et bien que le risque lié à la pandémie ne soit pas un risque professionnel,

L'information des salariés et la mise à disposition de moyens de protection

Compte tenu de l'obligation de l'employeur en matière de santé, il lui est conseillé :

- d'informer les salariés : affichage dans les locaux des gestes essentiels pour éviter la propagation du virus,
- de mettre à disposition des moyens d'hygiène (solution hydro alcoolique, moyens d'essuyage à usage unique, etc.) et de protection (masques) ;
- de définir les mesures visant à freiner la contagion (consignes au personnel et aux visiteurs, gestion des entrées des personnes, etc.).

Les moyens mis en œuvre dépendront de l'activité de l'entreprise et du risque d'exposition des salariés. La vigilance doit être accrue si les salariés sont particulièrement exposés au virus en raison de contacts étroits et réguliers avec le public (animateurs, ambulanciers, vendeuse, etc.).

L'employeur peut s'adresser au

médecin du travail

qui le conseillera sur les mesures d'hygiène à adopter et sur les équipements individuels à acquérir.

La circulaire DGT n° 2009/16 du 3 juillet 2009 détaille, sous forme de questions- réponses, les mesures à prendre par les employeurs pour se préparer à une éventuelle situation de pandémie grippale.

<http://www.circulaires.gouv.fr/>

La mise à jour du document unique de sécurité et du règlement

intérieur

Indépendamment de la grippe H1N1, le document unique sur l'évaluation des risques est un document obligatoire qui doit être réactualisé chaque année (art. R. 4121-1 C. tr.).

« L'employeur transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ».

Il est donc conseillé d'actualiser le document unique pour intégrer le risque de pandémie : adapter les mesures de prévention pour tenir compte du changement de circonstances et renforcer le niveau de sécurité des travailleurs.

Quant au règlement intérieur, obligatoire dans les entreprises de plus de 20 salariés, il a notamment pour objet de fixer les instructions permettant aux salariés de respecter les règles de sécurité. Si celles-ci sont modifiées pour tenir compte du risque de pandémie, le règlement intérieur devra l'être également, en suivant la procédure légale.

Qu'il s'agisse de l'actualisation du document unique ou de la modification du règlement intérieur, les représentants élus du personnel devront être associés à cette procédure.

L'établissement d'un plan de continuité d'activité (PCA)

L'objet du PCA est de limiter les conséquences de pandémie grippale pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise, malgré l'absentéisme qui résultera de la pandémie. L'établissement du PCA n'est pas obligatoire mais peut être conseillé.

Le plan de continuité contiendra alors les volets suivants :

- Définition de l'organisation du travail : la pandémie peut entraîner de l'absentéisme, des pertes de commandes, ou au contraire un surcroît d'activité, il faut envisager tous les cas de figure ;
- Établissement de la liste des postes et fonctions indispensables à l'entreprise, en recourant le cas échéant au télétravail ;
- Fixation de dispositions d'aménagement du temps de travail : il s'agit d'envisager les modalités d'aménagement du temps de travail auxquelles l'entreprise pourrait avoir recours pour pallier l'absentéisme ;
- Identifier les perturbations apportées aux relations clients/fournisseurs pour tenter d'y apporter des solutions ;

- Prévoir des mesures d'accompagnement social pour pallier les perturbations des transports, de la fermeture des écoles, etc.

Pour élaborer ce plan, les employeurs se feront aider par les représentants du personnel.

Un [kit téléchargeable](#)

, destiné aux dirigeants de TPE et PME, prévoit un guide d'accompagnement pour la mise en place d'un plan de continuité de l'activité économique dans une situation de pandémie grippale.

Les obligations de l'employeur vis-à-vis des représentants du personnel

Les mesures prises par l'employeur dans le cadre de la pandémie, comme par exemple, la mise à jour du document unique, la modification du règlement intérieur ou encore l'élaboration d'un plan de continuité seront prises en concertation avec les représentants élus du personnel :

- le document unique de sécurité est réalisé par l'employeur ; il peut consulter le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel mais ce n'est pas une obligation ; le document, une fois réalisé est tenu à disposition des représentants du personnel ;
- le règlement intérieur est établi par l'employeur qui doit ensuite soumettre le projet au comité d'entreprise (à défaut, aux délégués du personnel) et, sur les questions d'hygiène et de sécurité, au CHSCT ;
- le plan de continuité doit être présenté pour avis au CHSCT puis au comité d'entreprise et, à défaut, aux délégués du personnel.

La rémunération des salariés en cas d'absence et/ou de fermeture de l'établissement

Si les salariés sont absents pour cause de maladie (production d'un certificat médical) ils bénéficient d'indemnités journalières et éventuellement d'un maintien de salaire s'ils remplissent les conditions légales ou encore selon les dispositions conventionnelles en vigueur. Si les salariés sont absents sans produire de certificat médical, ils ne sont pas rémunérés.

Si les salariés sont absents du fait de la maladie de leur enfant, cette absence n'ouvre pas droit à un maintien de salaire, sauf disposition conventionnelle contraire. De par la loi, tout salarié bénéficie d'un droit à absence pour enfant malade (enfant de moins de 16 ans) de 3 jours par an (5 jours par an pour les enfants de moins d'un an ou si le salarié a la charge d'au moins 3 enfants).

Si l'employeur est tenu de fermer son établissement pour cause de grippe A, dans la mesure où l'absence des salariés est imposée par l'employeur et n'est pas du fait des salariés, ces derniers devront être rémunérés. En l'état actuel des textes, il n'y a pas lieu à indemnisation au titre du chômage partiel.

Le recours au télétravail

Il s'agit d'une forme d'organisation du travail qui utilise les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail.

Le télétravail est soumis à l'accord du salarié, cet accord est réversible, et un refus du salarié ne peut pas constituer une faute.

L'employeur peut, dans le cadre de la pandémie, proposer (et non imposer) le télétravail aux salariés, ou à certains d'entre eux. Ceci sera formalisé, en cas d'acceptation du salarié, par un document écrit qui fixera la durée de la situation de télétravail. Le matériel nécessaire au télétravail est fourni, installé et entretenu par l'employeur.

Les salariés ne peuvent exiger de l'employeur de travailler à leur domicile. La mise en œuvre du télétravail est soumise pour consultation au CHSCT, au CE et, à défaut, aux DP.

Le droit de retrait des salariés

Aux termes de l'article L. 4131-1 C. tr.

« Le travailleur alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation. L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection. »

Dans un contexte de pandémie, si l'employeur a pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, il n'y a pas lieu de recourir au droit de retrait, et ce d'autant plus que le risque de pandémie n'est pas un risque professionnel. En cas d'abus du droit de retrait, une retenue de salaire pour inexécution du contrat de travail peut être réalisée.

Enfin, il faut préciser que, préalablement à l'exercice du droit de retrait, le salarié doit recourir à la procédure d'alerte : il doit signaler à l'employeur l'existence d'un danger grave et imminent.

Où trouver des informations supplémentaires sur la grippe ?

[Site du gouvernement](#)

www.anact.fr

www.inpes.fr

Téléphone : 0 825 302 302

2009.10.06 11:43