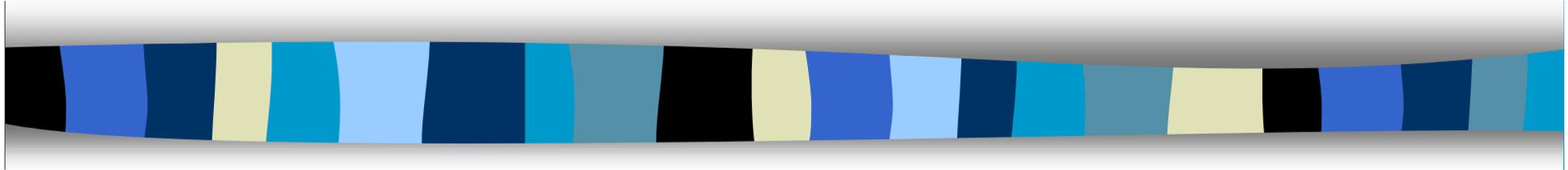
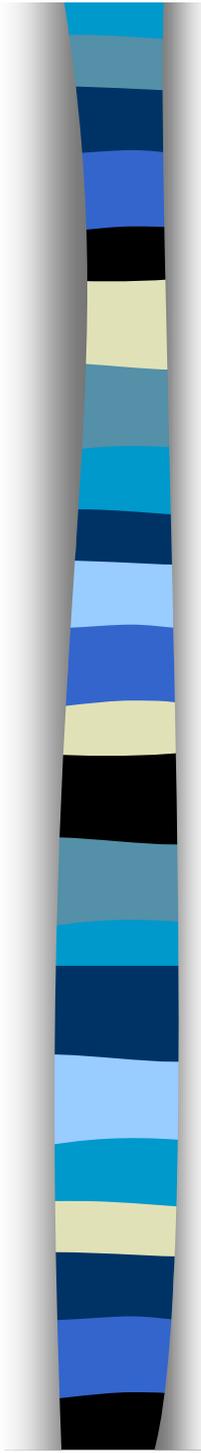


*« Pandémie grippale :
comment aider les entreprises à s'y préparer ? »*

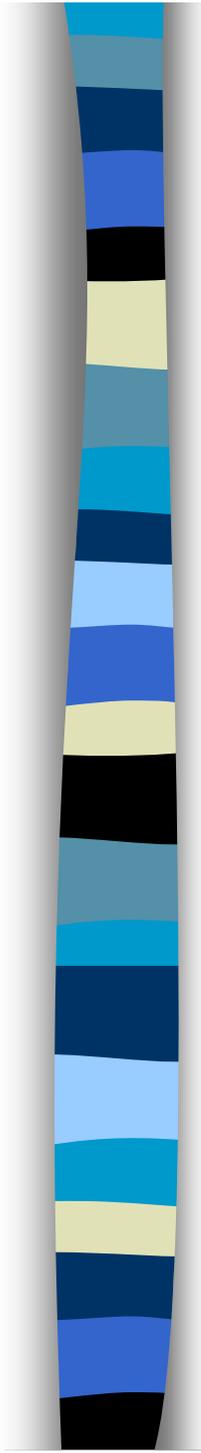
**Présentation de la circulaire DGT n°2007/18
du 18 décembre 2007**





Sommaire

- ***I-*** ***Enjeux pour les entreprises***
- ***II-*** ***Les annexes de la circulaire***
- ***III-*** ***Messages clés aux entreprises***
- ***IV-*** ***Evaluation des risques et obligation de
sécurité de résultat***
- ***V-*** ***Droit de retrait et réquisition***
- ***VI-*** ***Mesures individuelles de prévention***
- ***VII-*** ***Rôle des services déconcentrés***
- ***VIII-*** ***Rôle des services de santé au travail***

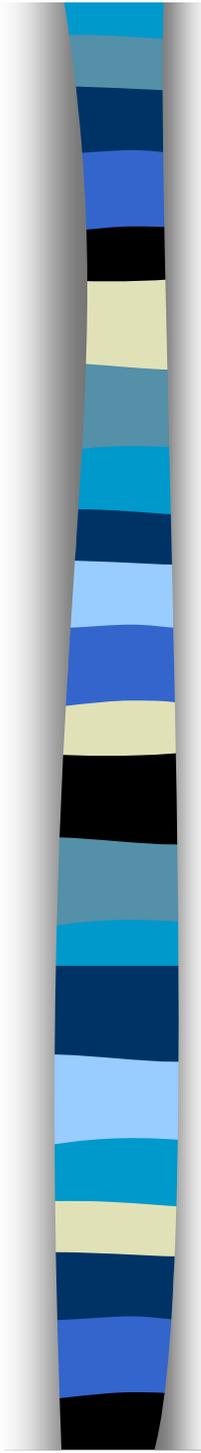


I- Enjeux pour les entreprises

Circulaire DGT 2007/18 du 18 décembre 2007 relative à la continuité de l'activité des entreprises et aux conditions de travail et d'emploi des salariés du secteur privé en cas de pandémie grippale

Organiser la vie de l'entreprise et la protection des salariés en cas de pandémie grippale

- Prolongement du *Plan national de prévention et de lutte « Pandémie grippale »*, **fiche G1** : *principales recommandations aux entreprises afin d'organiser la poursuite de l'activité tout en protégeant les travailleurs.*
- Face au risque d'une pandémie grippale, l'intérêt du pays commande aux entreprises :
 - d'assurer le maintien des activités essentielles à la nation ;
 - de poursuivre leur activité au niveau le plus élevé et le plus longtemps possible.
- Parallèlement, la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs demeure un objectif fondamental.
- Pour compléter la fiche G1, la circulaire DGT présente les mesures à prendre face à une telle crise et précise les modalités particulières d'application du droit du travail dans ce contexte :
 - réponses pratiques aux interrogations des employeurs, chefs d'établissement, représentants du personnel et salariés ;
 - organisation de la mobilisation de tous les acteurs concernés.

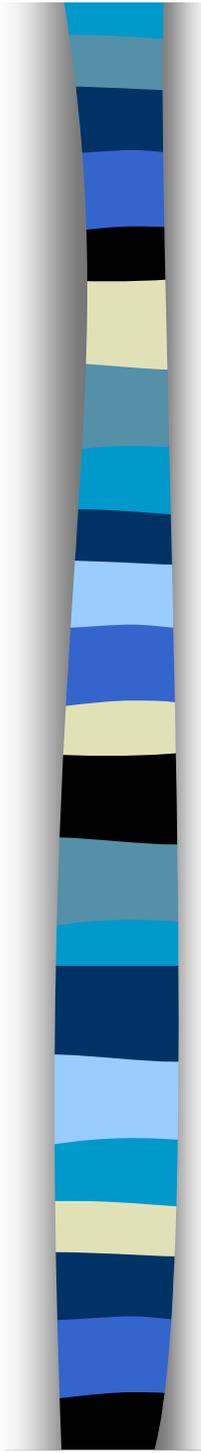


II- Annexes de la circulaire

Eclairages sur l'application du droit en situation de crise.

❖ *Les mesures collectives de prévention et d'organisation de l'entreprise :*

- plan de continuité de l'activité ;
- évaluation des risques professionnels (*document unique et programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail*) ;
- focus sur la prévention des risques biologiques ;
- droit individuel de retrait ;
- polyvalence des salariés ;
- travail à distance et télétravail ;
- temps de travail ;
- prêt de main d'œuvre en entreprises ;
- cas des salariés expatriés.



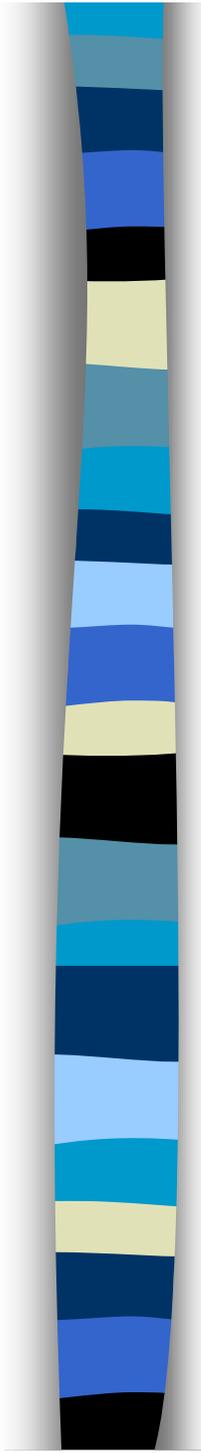
Annexes (suites)

❖ *Les mesures individuelles de prévention :*

- utilisation des équipements de protection individuelle ;
- focus sur les masques et appareils de protection respiratoire.

❖ *Le rôle des acteurs médicaux de la santé au travail :*

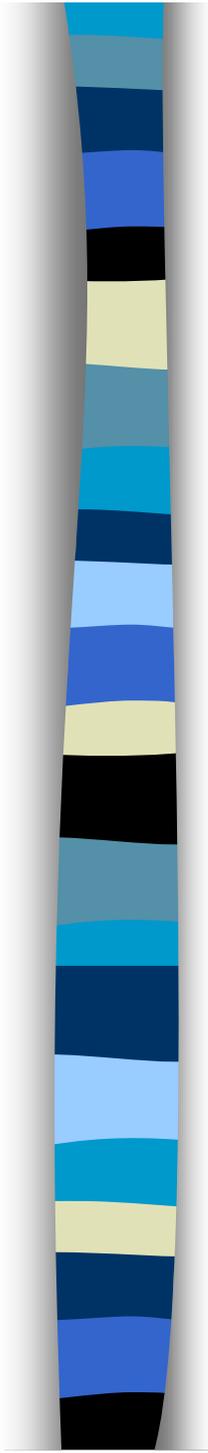
- recommandations aux médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main d'œuvre (MIRTMO) ;
- rôle des médecins du travail et des services de santé au travail.



III- Messages clés

Premiers réflexes de l'entreprise :

- élaborer le *plan de continuité* : organisation du travail, prévention et protection des salariés, communication et concertation (*aucune disposition légale ou réglementaire n'impose l'élaboration d'un PCA mais nous le recommandons fortement (preuve de la prudence et de la diligence de l'employeur) ;*
- actualiser le *document unique* d'évaluation des risques ainsi que le *programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail* (ou le document qui en tient lieu).

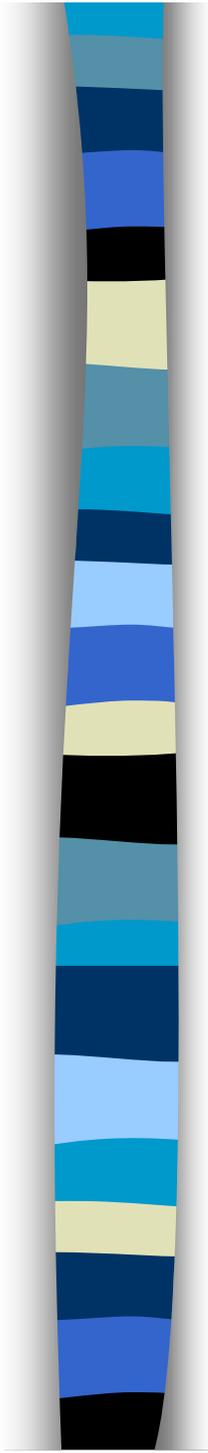


Point important :

Insister sur l'importance d'informer et de consulter les institutions représentatives du personnel

Pour préparer au mieux l'entreprise à une telle crise, il importe de communiquer avec les salariés et leurs représentants, le plus en amont possible. Il faut notamment les consulter sur l'élaboration du plan de continuité et l'actualisation du document unique. L'anticipation évitera la panique et la désorganisation et évitera d'avoir à organiser des consultations dans l'urgence, au moment de la crise (*trop tard*).

Les éventuelles réunions de consultation des représentants du personnel qui auraient été prévues à l'avance et devant se dérouler pendant la période de crise pourront être reportées par le chef d'établissement en raison du contexte exceptionnel.



IV- L'évaluation des risques

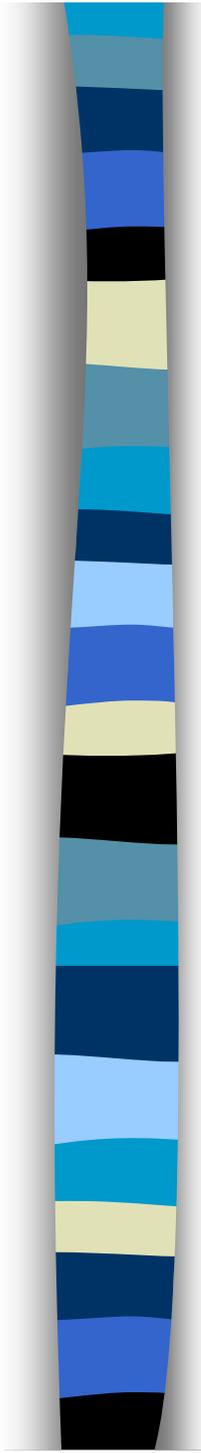
Rappel des principes généraux de prévention : Art L4121-1 code du travail

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

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° 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.

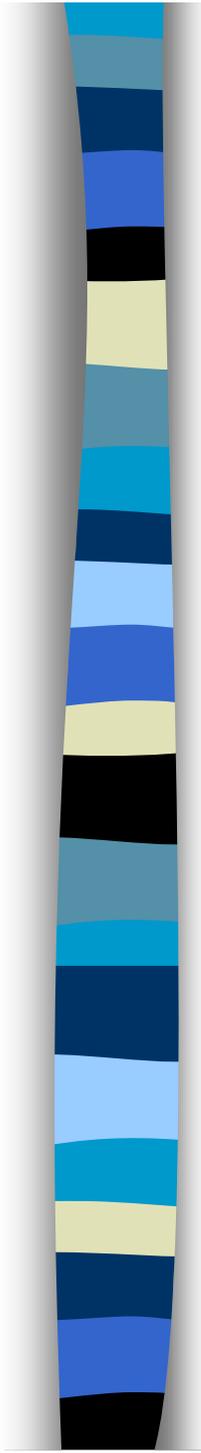


Actualisation du document unique et des mesures de prévention

Dans les **4 types de situation** suivants, une pandémie grippale générera de nouveaux risques, ne serait-ce que du fait du fonctionnement dégradé de l'entreprise impliquant une modification de l'organisation du travail :

- les salariés travaillent à distance : consignes des autorités sanitaires (population générale);
- les salariés sont présents sur leur lieu de travail habituel (contact avec les collègues, sans risque aggravé par une organisation particulière du travail : *situation la plus fréquente*) : consignes des autorités sanitaires appliquées de manière renforcée, selon l'évaluation des risques actualisée ;
- pour les salariés exposés régulièrement à des contacts étroits avec le public du fait de leur profession (risque plus élevé car surexposition à des facteurs de risque d'origine extérieure) : actualisation du DUER, forte recommandation du port d'EPI et de mesures de protection renforcées ;
- pour les salariés directement exposés à un risque aggravé de transmission du virus du fait de leur activité professionnelle habituelle : application stricte du décret « risque biologique », avec plus de vigilance.

Il ne s'agit pas de traiter exclusivement les risques directement générés par l'activité professionnelle. Les risques nouveaux générés par le fonctionnement dégradé de l'entreprise et ceux liés à l'exposition au virus impliquent d'actualiser le DU.

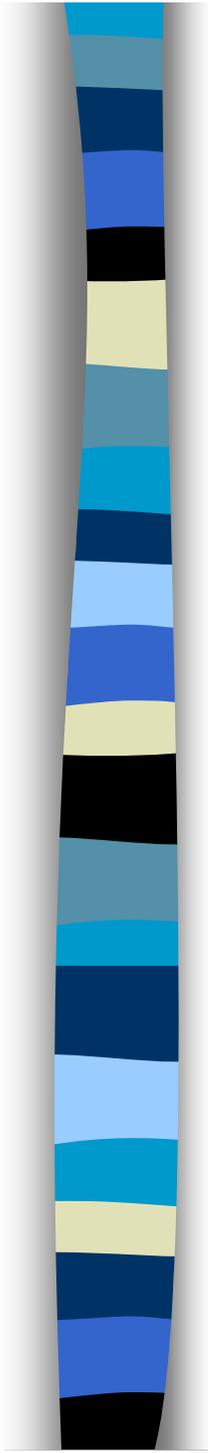


Obligation de sécurité pesant sur l'employeur

L'employeur a une *obligation de sécurité de résultat* à l'égard de son personnel. Une jurisprudence récente, stricte, impose à l'employeur *de 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 (C.Cass., crim., 15 novembre 2005, arrêt n°5659).*

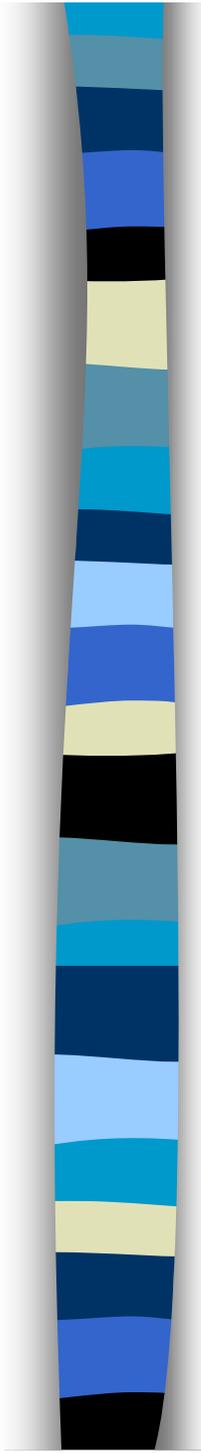
Le juge appréciera chaque espèce *in concreto*, en fonction du contexte exceptionnel. A priori, dans le cas des salariés exposés à des contacts étroits et réguliers avec le public, il semble que la qualification de risque professionnel ne pourrait être totalement exclue.

Dans tous les cas, l'employeur sera tenu, au minimum, à une obligation de moyen (prudence, diligence et vigilance) ; ce qui signifie également qu'un juge pourrait aller au-delà en exigeant une obligation stricte de résultat selon la situation, y compris lorsque le risque est d'origine extérieure à l'entreprise.



Surtout, d'après une jurisprudence constante, le fait de ne pas actualiser le DU, alors que les pouvoirs publics ont prévenu des risques potentiellement générés par une situation de pandémie grippale, constituera une circonstance aggravante pour retenir la faute inexcusable de l'employeur. A contrario, l'actualiser et se conformer aux recommandations relatives aux mesures de prévention permettra à l'employeur de prouver sa bonne foi et ses efforts pour protéger son personnel.

Le 5 mars 2008, la Cour de Cassation a reconnu au juge le pouvoir d'interdire une nouvelle organisation du travail dans l'entreprise, même sans violation d'une disposition légale ou réglementaire, susceptible de porter atteinte à la sécurité ou à la santé des travailleurs, au nom de l'obligation de sécurité de résultat (Snecma c/ CGT Snecma Gennevilliers).



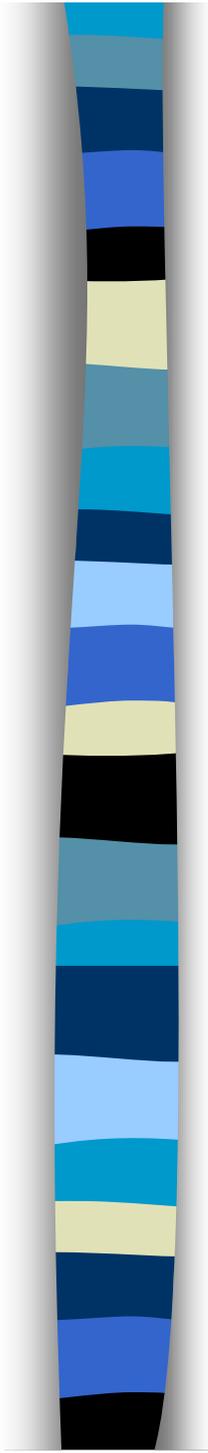
V- Droit de retrait et réquisition

Art. L4131-1 code du travail

- 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.

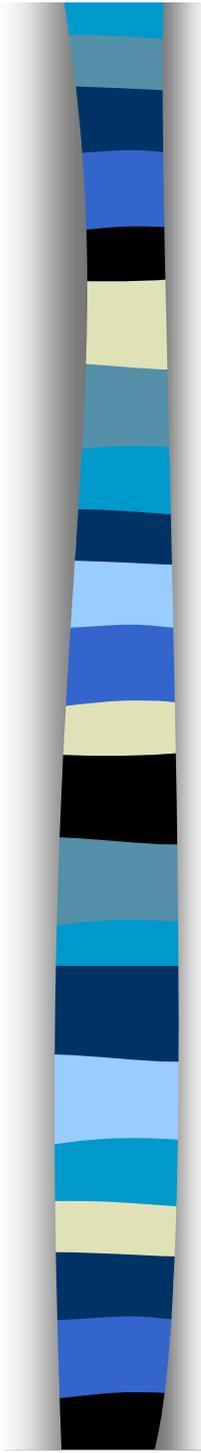
Il peut se retirer d'une telle situation.

En situation de pandémie, l'exercice du droit de retrait sera fortement limité, dès lors que l'employeur aura pris les mesures de prévention et de protection nécessaires (*fiche G1 du plan national et annexe 4 de la circulaire DGT*).



Les travailleurs exposés au risque de contamination du fait de leur activité habituelle –*parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait de l'exercice normal de leur profession ou parce que leur retrait générerait un danger pour autrui*– ne peuvent se retirer, au seul motif de la crise.

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, les modalités de la réquisition préciseraient 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.



VI- Mesures individuelles de prévention

Les recommandations générales d'hygiène destinées à la population s'appliquent aussi au milieu professionnel, de manière renforcée.

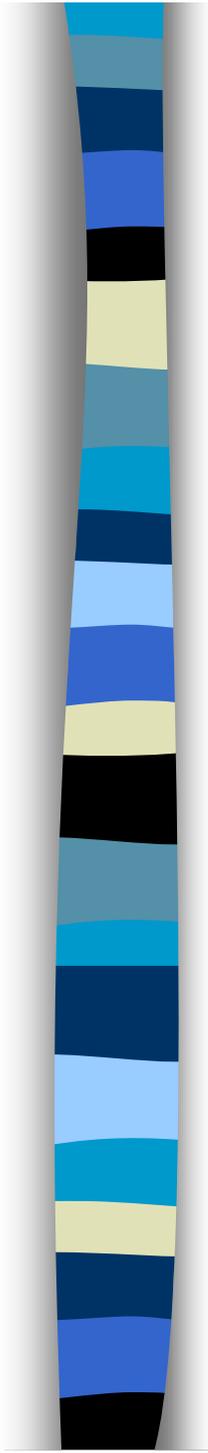
En complément des mesures barrière et collectives, prioritaires, les consignes individuelles de base consistent à :

- se laver soigneusement et très régulièrement les mains (eau chaude et savon) ;
- utiliser correctement les masques et autres EPI (consignes de l'employeur et des autorités sanitaires) ;
- éviter de porter les mains (susceptibles d'être souillées) au visage, en particulier à la bouche et aux yeux ;
- veiller à maintenir une stricte propreté des équipements sanitaires et des surfaces communes.

Equipements de protection individuelle (EPI) :

- Activités soumises au décret « risque biologique » : port de masque FFP2 + autres EPI adaptés ;
- Salariés en contact étroit et régulier avec le public : port de masque FFP2 vivement recommandé + autres EPI adaptés.

Dans les autres situations, le port de masques (au moins chirurgicaux) et autres EPI est recommandé, en fonction de l'analyse des risques.



Port des masques :

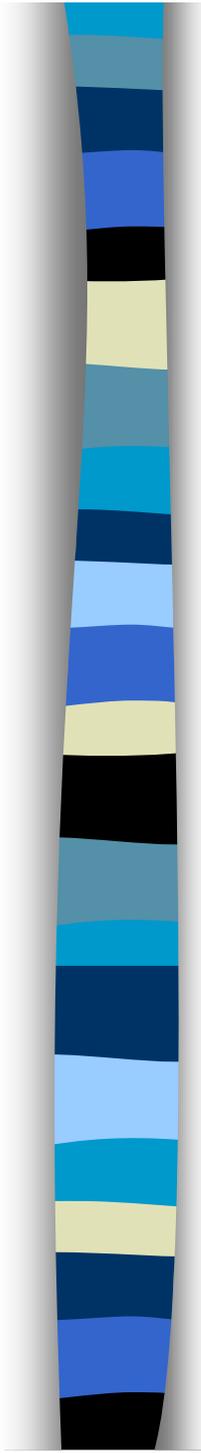
Rôle des employeurs, obligations en matière de santé et de sécurité

Les masques et autres EPI, choisis après avis du CHSCT, doivent être fournis par l'employeur, réservés à un usage personnel et remplacés régulièrement. Les salariés doivent être formés à leur utilisation. Les EPI doivent être conformes aux exigences de la directive 89/686/CEE.

Recommandations pour l'utilisateur

Pour être efficace, le masque doit :

- être correctement placé sur le visage, avec ajustement de la barrette nasale (protection moindre si barbe) ;
- être stocké dans un endroit tempéré et sec ;
- être jeté après chaque utilisation et au maximum après chaque journée de travail ;
- être utilisé dans la limite de la date de péremption (voir la notice).



VII- Rôle des services déconcentrés

A- Branches entreprises (DDTEFP) et inspection du travail

Sensibiliser les entreprises : direction, SST, représentants du personnel et salariés (utiliser l'entrée de l'évaluation des risques).

Réfléchir aux besoins en termes d'appui (outils de communication, logistique événementielle, formation...).

B- MIRTMO

Actualisation du réseau « alerte » de l'inspection médicale (phase 1 du plan)

Les MIRTMO transmettent aux médecins du travail les recommandations utiles. Voir les sites internet : grippeaviaire, santé, agriculture, AFSSA, InVS...

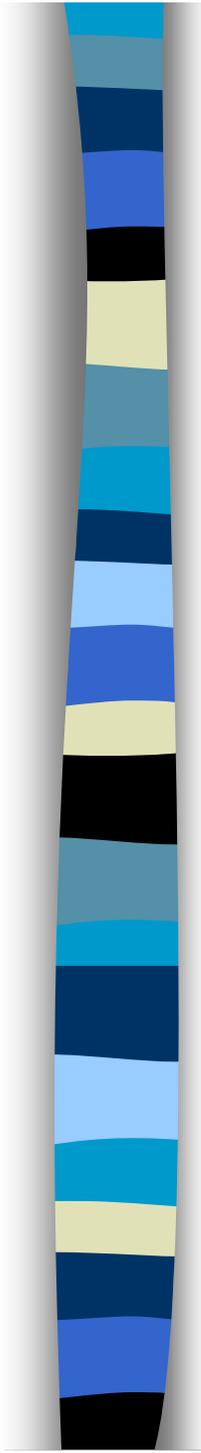
Participation à la diffusion d'informations pertinentes

Les MIRTMO réalisent des réunions d'information des SST. Ils participent, à la demande du préfet, aux réunions de la cellule régionale d'appui pour la coordination sanitaire (fiche A6 du plan) et éventuellement aux réunions départementales.

Préparation d'une éventuelle participation des médecins du travail aux soins en cas de pandémie grippale

En cas de crise sévère, les MIRTMO veilleront à mobiliser les médecins du travail (prescrire des soins, des traitements ou vacciner la population générale).

Attention : il faut s'efforcer de maintenir les médecins du travail au plus près des entreprises.



VIII- Rôle des médecins du travail

L'élaboration de plans d'actions est recommandée aux services de santé au travail, en complément de l'activité habituelle (suivi médical des salariés, vérification de l'aptitude, notamment au port des EPI...).

1- Face à la situation de risque de pandémie grippale

▪ Le plan d'actions du médecin du travail

Information et sensibilisation vers les employeurs et salariés sur les mesures d'hygiène et les barrières sanitaires (plan national, C2 et C4, et circulaire DGT).

Conseil sur :

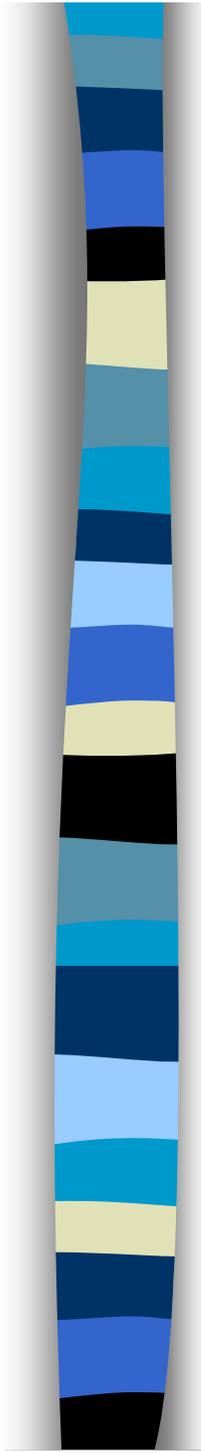
- le choix des EPI ;
- nettoyage et séchage ou essuyage appropriés, entretenus et changés ;
- EPI : masques, PRI, gants, lunettes, combinaisons...
- actualisation des fiches d'entreprise ;
- document détaillant les mesures à respecter (EPI, consignes sanitaires)

Participation au PCA

- mesures destinées à freiner la contagion ;
- surveillance des salariés maintenus en activité;
- aptitude des salariés remplaçant les titulaires habituels des postes ;
- aptitude au port des EPI et formation des salariés.

Participation à la veille et à l'alerte

- la détection des cas possibles ;
- la remontée d'informations vers l'inspection médicale du travail.



Vaccinations

En fonction des consignes des autorités sanitaires.

Prescription de soins, traitements et médicaments

- soit dans le cadre d'un corps de réserve sanitaire (volontariat) ;
- soit sur réquisition de l'autorité publique ;
- soit sous le statut particulier de « collaborateur occasionnel du service public » :

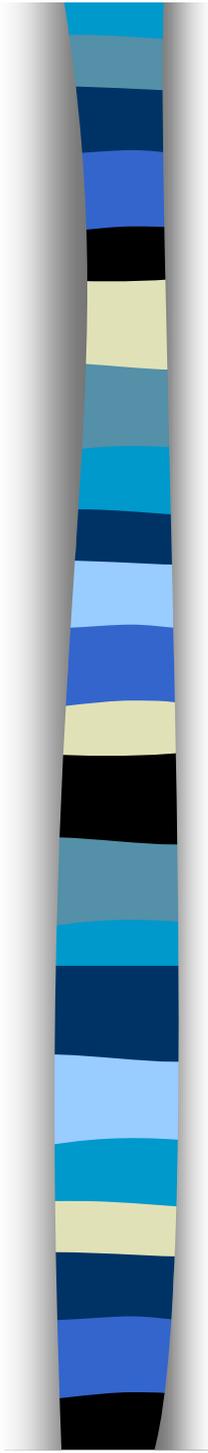
(C.Cass., soc., 25 juin 2002, n°2131 ; CE, 5^{ème} et 4^{ème} sous-sections réunies, 20 décembre 2006, n°262280)

Le collaborateur occasionnel est considéré comme un agent public, disposant des droits et de la protection y afférant.

Une réflexion est en cours sur les modalités de prescription d'un arrêt de travail par un médecin du travail (à suivre).

- ***Le plan d'actions du service de santé au travail***

Faire remonter une synthèse de la situation dans les entreprises où les médecins du travail sont sollicités (périodicité et modalités précisées ultérieurement).

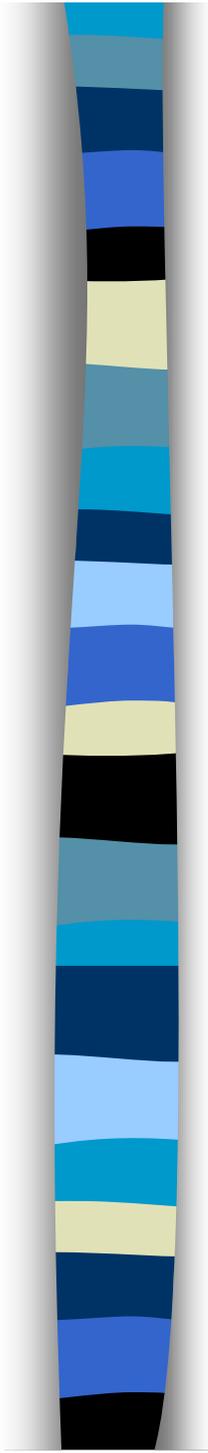


2- Période d'alerte pandémique et de pandémie grippale (Situations 5A et 5B – Situation 6)

Cas général

La phase 5A peut constituer le démarrage d'une pandémie ; elle témoigne du changement de nature du virus. La phase 5B équivaut à un démarrage de la pandémie sur en France et justifie la mise en œuvre des même mesures que celles concernant la situation pandémique 6.

A cette phase, le médecin du travail mettra en œuvre son plan d'action. Il devra orienter principalement son action, en fonction de la gravité des risques encourus, vers les installations sensibles ou dangereuses, les entreprises de production et de transport d'énergie, d'approvisionnement alimentaire, les industries d'approvisionnement du système de soins, de production de matériels de protection (gants, savons, mouchoirs jetables...) pour maintenir en priorité les activités essentielles à la nation ; sans pour autant négliger les autres secteurs d'activité.



Cas particulier : le corps de réserve sanitaire

En situation de pandémie, les médecins du travail doivent demeurer au plus près des entreprises. L'autorité compétente peut cependant recourir au service des médecins du travail inscrits dans un corps de réserve sanitaire, d'intervention ou de renfort¹.

Toutefois, les médecins du travail doivent se trouver au plus près des entreprises ; ils ne devraient donc être mobilisés dans un corps de réserve sanitaire qu'en cas de nécessité absolue.

¹ Décret n°2007-1273 du 27 août 2007 pris pour l'application de la loi n°2007-294 du 5 mars 2007 relative à la préparation du système de santé à des menaces sanitaires de grande ampleur.