

Pandémie grippale : l'anticipation avant tout

Le 3 juillet dernier, la circulaire DGT 2009/16 venait apporter certaines recommandations relatives à la pandémie et à la responsabilité des employeurs. Des dispositions déjà existantes dans le Code du Travail... à appliquer encore plus strictement en période de crise. Explication de texte.



Ansell

Sauf mutation, les effets de la grippe H1N1 sur la santé devraient être analogues à ceux d'une grippe saisonnière. En revanche, un très grand nombre de français - et donc de salariés - sera vraisemblablement touché par le virus. La procédure imposant aux malades un confinement d'une semaine minimum, on imagine aisément les difficultés qu'une pandémie pourrait représenter pour les entreprises, en particulier les TPE / PME dont les pourcentages prévisionnels d'absentéisme pour les deux semaines de pointe avoisinent les 50%... Le gouvernement a donc élaboré un ensemble de procédures et de recommandations, dont la dernière, la circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009, rectifiant la circulaire DGT 2007/18 du 18 décembre 2007, est venue rappeler aux employeurs certaines recommandations renvoyant au Code du Travail. En vertu de l'article L4121-1, l'employeur est en effet tenu

par une obligation de sécurité de résultat pour l'ensemble de ses salariés. Il doit à cet effet prendre toutes les "mesures nécessaires" pour assurer leur sécurité et protéger leur santé, à l'intérieur de l'entreprise comme à l'extérieur dans le cas de salariés en mission. Une obligation qui, en période de pandémie, prend tout son sens... "Il en va de la survie de l'économie nationale, des entreprises et de la sauvegarde des emplois". À l'heure actuelle, la France se situant en phase 5A de la pandémie, la plupart de ces recommandations sont d'application immédiate.

De l'évaluation des risques à l'EPI : zéro défaut pour le processus de prévention

L'employeur, en collaboration avec les Délégués du Personnel (DP), le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) et les services de santé au travail, doit veiller à la moindre évolution de la situation, ainsi qu'à sa transcription régulière dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) de l'entreprise. Le Code du Travail prévoit en effet que l'employeur adopte des actions de prévention adaptées à l'évolution des risques professionnels afférents à son entreprise. Il lui incombe en outre de combattre ces risques "à la source" en

tenant "compte de l'évolution technique". Il doit en particulier "remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins" grâce à des mesures de protection collective et, le cas échéant de protections individuelles. Pour garantir l'efficacité des mesures de protection, l'information et la formation des salariés sont indispensables. Des dispositifs d'information sur les risques encourus doivent être élaborés en amont : plaquettes, affichages dans les lieux "sensibles", site internet, etc. Tous les médias se mettent au service d'une communication la plus large possible. Quant à la formation, elle doit nécessairement porter sur le risque lui-même, mais également sur les gestes basiques de précaution et l'utilisation des EPI adaptés. Les services de santé au travail peuvent être activement associés à ces formations.

L'élaboration d'un Plan de Continuation de l'Activité (PCA) : une organisation à planifier



North Safety Product

En cas de crise, le PCA est considéré comme une solide garantie, non seulement pour l'entreprise, mais également pour ses partenaires qui peuvent en demander la communication, notamment en matière d'appel d'offre. Il s'agit donc d'un document aussi bien commercial qu'organisationnel. Le PCA devant faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'établissement avec les institutions représentatives du personnel ou, à défaut, être décrété par décision unilatérale après avis du Comité d'Entreprise (CE) ou des DP, on comprend aisément l'intérêt que cette organisation soit prévue le plus en amont possible de la crise. Un PCA doit comporter une analyse très précise des risques au regard du/des métier(s) de l'entreprise et prévoir les mesures organisationnelles - modification du temps de travail, recours à l'intérim, télétravail, aménagement des postes etc. - à mettre en place. Les entreprises peuvent de ce fait être amenées à collecter auprès de leurs salariés - sur la base du volontariat - certaines informations à caractère personnel. Le PCA doit en effet faire l'objet d'une mise en œuvre très minutieuse, toute erreur ou décision hâtive pouvant aisément entraîner des poursuites, devant un conseil de prud'hommes ou un tribunal correctionnel... ●