



Réunion d'information grippe A/H1N1

Le Plan de Continuité d'Activité

- Le plan doit contenir:
 - Des mesures d'organisation de l'activité,
 - Des mesures d'organisation du travail,
 - Des mesures de prévention,
 - Des mesures de communication et de consultation du personnel et de ses représentants.

- Le PCA doit ainsi:
 - **Définir l'organisation du travail en fonction des conséquences de la pandémie sur les effectifs.**
 - Déterminer des scénarii d'activité réalistes et adapter l'organisation du travail.
 - **Préparer la liste des fonctions et postes indispensables, permettre la polyvalence, le travail à distance.**
 - **Permettre la mise en place d'aménagements du temps de travail.**
 - recours au contingent d'heures supplémentaires, horaires décalées, durée maximale du travail.

- **Prévoir des mesures d'accompagnement social:**

→ modalités alternatives aux transports en commun, à la restauration collective.

- **Etablir des modalités spécifiques d'accueil des personnes extérieures à l'entreprise.**

- **Prévoir des modalités de collaboration entre entreprises:**

→ prêt de main d'œuvre, notamment pour permettre aux entreprises qui participent à la satisfaction des besoins vitaux de continuer à fonctionner.

Identifier les fonctions essentielles

- Les personnes qui pourront relayer le chef d'entreprise.
- Les fonctions de l'entreprise qui doivent être maintenues en priorité:
 - tâches de production, de service ou administratives telles que règlement des factures, suivi des effectifs.
- Identifier les fonctions qui pourront être effectuées à distance, et celles qui pourront être interrompues pendant la crise.



- Déterminer les effectifs strictement nécessaires à la continuité de l'entreprise:

- Identifier les compétences et postes de travail nécessaires à la production minimale,
- Recenser les coordonnées et les moyens de transport des salariés,
- Envisager la modification des plages d'ouverture ou d'activité (tenir compte des contraintes liées au port des masques, limiter la concentration des personnes...)
- Recourir si nécessaire à du personnel extérieur,
- Envisager le télétravail.

Le télétravail

- Le télétravail est soumis à l'accord du salarié. Cet accord est réversible sans que cela puisse constituer une faute.
- Sa mise en place nécessite la consultation préalable du comité d'entreprise ou des délégués du personnel ainsi que du CHSCT.
- L'employeur fournit, installe et entretient les équipements de travail.

Dans le contexte de la pandémie le télétravail peut être une mesure complémentaire de prévention et de protection des salariés. Il peut s'agir d'un aménagement de poste nécessaire pour permettre la poursuite de l'activité des salariés.

Polyvalence des salariés

La modification des contrats de travail ou des conditions de travail peut être envisagée, notamment pour permettre le remplacement de salariés absents.

Modification des conditions de travail:

- Heures supplémentaires dans la limite du contingent légal,
- Augmentation des tâches à effectuer, si elles s'inscrivent dans les attributions contractuelles du salarié.

Modification du contrat de travail:

- la qualification du salarié, les horaires de travail s'il est à temps partiel.

Dans le contexte de pandémie les aménagements devront être temporaires, proportionnés et en rapport direct avec les contraintes subies et le but recherché.

Aménagement du temps de travail

- Des adaptations peuvent être mises en place dans l'entreprise sans autorisation administrative préalable
 - Suspension du repos hebdomadaire des 35 heures: (24 heures hebdomadaires + 11 heures quotidiennes) en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour des mesures de sauvetage ou pour prévenir des accidents imminents.
 - Consultation du CE et information de l'inspecteur du travail.
 - Dérogation au repos quotidien de 11 heures consécutives: Toujours pour ces mêmes travaux urgents.
 - Information de l'inspecteur du travail.

- Dépassement de la durée maximale quotidienne de 10 heures:

En cas d'urgence, par exemple en raison des engagements contractés par l'entreprise.

- avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel,
- demande de régularisation auprès de l'inspecteur du travail accompagnée de l'avis du CE ou des DP et des justificatifs.

Par ailleurs un accord de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement peut permettre de porter la durée maximale quotidienne à 12 heures.

- Dépassement de la durée maximale de nuit de 8 heures:

En cas de travaux urgents nécessaires pour des mesures de sauvetage.

- demande de régularisation à l'inspecteur du travail, accompagnée de l'avis du CE ou des DP, du procès-verbal de consultation des délégués syndicaux.

- Utilisation du contingent d'heures supplémentaires:

→ Information du CE ou des DP et de l'inspecteur du travail.

- Utilisation des heures choisies:

Heures supplémentaires au-delà du contingent et prévues par une convention ou un accord collectif pour les salariés qui le souhaitent.

→ l'accord fixe les conditions de recours à ces heures et les contreparties (majoration de salaire et repos éventuellement)



- Les astreintes:

Période pendant laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Le temps d'intervention étant du temps de travail effectif.

→ mis en place par convention/ accord ou sur décision unilatérale de l'employeur,

→ consultation du comité d'entreprise,

→ information de l'inspecteur du travail,

→ précisions sur les conditions d'organisation et sur les compensations financières ou en repos.

En cas de circonstances exceptionnelles le salarié doit être averti au moins un jour franc avant une période d'astreinte.

- Les adaptations nécessitant une autorisation administrative de l'inspecteur du travail:
 - Durée maximale hebdomadaire en cas de surcroît temporaire d'activité.
 - Travail de nuit en cas de faits anormaux ou imprévisibles, d'événements exceptionnels dont les conséquences ne peuvent être évitées.
 - Durée maximale hebdomadaire: autorisation de dépasser 48 heures hebdomadaires pendant une durée limitée et sans atteindre plus de 60 heures par semaine.
 - Dépassement du contingent d'heures supplémentaires.

Le prêt de main d'œuvre entre entreprises

- Comme en période "normale" le prêt de main d'œuvre entre entreprises, pour être licite, doit être à but non lucratif.
- Le prêt de personnel est autorisé:
 - s'il n'existe pas de but lucratif,
 - si le prêt n'entraîne aucun préjudice pour le salarié ou n'éluide pas une disposition du code du travail,
 - le prêt de personnel est la conséquence nécessaire de la réalisation de la prestation convenue entre les deux entreprises.

L'utilisation du chômage partiel

- Aujourd'hui l'utilisation du chômage partiel en cas d'impact important de la pandémie grippale sur l'activité des entreprises n'est pas évoquée.

Le délai de carence

- La problématique du délai de carence pour la prise en charge des arrêts maladie est fréquemment soulevée.

Son caractère dissuasif risque d'entraîner la présence au travail de personnes atteintes de la Grippe A.

- Pour autant une prise en charge exceptionnelle de ce délai de carence par les organismes de sécurité sociale n'est pas évoquée.

Le congé pour enfant malade

- Le congé pour enfant malade est fixé par l'article L.1225-61 du code du travail:
 - 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume la charge.
 - 5 jours par an si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.
 - Dispositions conventionnelles plus favorables.

Dans le cadre de la pandémie aucune disposition particulière n'est prévue. Les absences plus longues des salariés doivent être appréhendées dans le plan de continuité d'activité.

La communication avec les institutions représentatives du personnel

- En amont il est conseillé de consulter les IRP (Comité d'entreprise , délégués du personnel, CHSCT) lors de l'élaboration du plan de continuité d'activité.
- Dans le contexte de pandémie: Communiquer régulièrement avec les IRP sur les mesures d'organisation et de prévention.

Approche santé sécurité du personnel

- Actualisation du document unique d'évaluation des risques afin intégrer le risque lié à la pandémie grippale.
 - Définir les mesures de prévention, notamment les mesures d'hygiène pour la prévention et la protection des travailleurs.
 - Informer et former le personnel à la mise en œuvre de ces mesures.
 - Préparer une organisation pour maintenir l'activité en sécurité quel que soit le niveau d'absentéisme.
 - Coordonner les mesures de prévention et de suivi médical avec le service de santé au travail.



- Les mesures de prévention:

- Stock de masques,

- Mettre à disposition des moyens d'hygiène (eau, solution hydroalcoolique, moyens d'essuyage à usage unique, désinfection des locaux,...) et formaliser les consignes d'hygiène,

- Informer et former les salariés au port des masques et aux mesures d'hygiène et de sécurité,

- Définir les mesures visant à freiner la contagion (distanciation sociale),

- Se rapprocher du médecin du travail.

■ La modification du règlement intérieur.

Pour imposer le port des équipements de protection individuelle, faire respecter les mesures d'hygiène, l'employeur dispose de son pouvoir disciplinaire.

→ il lui appartient d'imposer le port des EPI (masques) à ses salariés, notamment ceux qui sont exposés à des contacts étroits et réguliers avec le public.

→ Si l'employeur a une obligation de sécurité de résultat, les salariés sont également tenus de veiller à leur propre sécurité et à celle des personnes qui dépendent d'eux.

Le droit de retrait

- Article L.4131-1 du code du travail: les salariés qui ont un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie et leur santé bénéficient d'un droit d'alerte et de retrait.
- Dans un contexte de pandémie grippale, et dès lors que l'employeur aura pris les mesures de prévention et de protection nécessaires, le droit de retrait sera fortement limité.

Cet exercice limité du droit de retrait est également valable même si la profession du salarié (personnel de santé, personnel des entreprises de gestion des déchets), ou les conditions d'exercice de son activité (salariés en contact avec le public) entraînent un risque de surexposition au virus grippal.

→ L'employeur doit avoir pris toutes les mesures de prévention et de protection pour que l'exercice du droit de retrait soit limité.