



# Le droit du travail, prochaine victime de la grippe A (H1N1)

*La perspective d'une pandémie grippale est présentée comme un risque certain. D'autant si la ministre de la santé (R. Bachelot), évalue une pandémie au niveau 6. Dès lors, la Grippe A n'épargnera pas les entreprises. Quels sont les devoirs des entrepreneurs, quelle arnaque pour les salariés.*

**Les mesures que doivent prendre les employeurs** face à l'invasion grippale se réfèrent à l'obligation d'organiser et de structurer l'information et la formation, l'actions et la prévention. Limiter les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (équipements de protection individuelle), prendre les mesures sanitaires, protéger les salariés (physique et mental)... En relation avec la médecine du travail, l'inspection du travail, le CHSCT, le CE et les représentants du personnel.

{L'ensemble des articles du Code du travail qui concerne la pandémie et ses répercussions possibles et selon les secteurs professionnels : Article L. 4121-1 ; R. 4121-1 et R. 4121-2 ; L. 4141-1 ; L. 4141-2 ; R. 4141-1 ; R. 4141-3 ; R. 4228-1 ; R. 4321-4 ; R. 4323-104 ; R. 4323-91 ; R. 4323-95 ; R. 4323-97 ; L. 4612-8 ; R. 4323-97 ; L. 4742-1}

- d'ordre civil : un salarié contaminé à l'occasion de son travail peut chercher à faire juger que son employeur a, faute d'évaluation préalable du risque et de mise en œuvre de mesures de protection, commis une faute inexcusable à l'origine de sa contamination.

**La Circulaire DGT 2009/16 du 3 juillet 2009** recommande le port du masque FFP2.

L'employeur doit mettre à la disposition des travailleurs, « en tant que de besoin », les équipements de protection individuelle appropriés (du Code du travail). Quels salariés ont « besoin » de masques FFP2 ?

- aux salariés en contact étroit et régulier avec le public - aux salariés chargés de la gestion des déchets ou des ordures ménagères - aux salariés exposés directement au risque viral. Les équipements de protection individuelle doivent être appropriés aux risques à prévenir et aux conditions dans lesquelles le travail est accompli.

La même Circulaire DGT 2009/16 rappelle que la catégorie de masque recommandée ou à envisager est de l'initiative et sous la responsabilité de l'employeur, en fonction du poste occupé par le salarié. En effet, il appartient aux employeurs de prendre en compte la gravité du risque, la fréquence de l'exposition au risque, les caractéristiques du poste de travail de chaque travailleur, et les performances des équipements de protection individuelle en cause. (Les masques chirurgicaux ne sont pas considérés comme des équipements de protection individuelle). Les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement par l'employeur.

**Quelles sont les obligations des salariés** pour leur santé et leur sécurité face à la Grippe A ?

Conformément aux instructions qui leur sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (Article L. 4122-1)

Les salariés peuvent s'exposer à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à leur licenciement s'ils ne le font pas (Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-41.220 ; Cass. soc., 23 mars 2005, n° 03-42.404 ; Cass. soc., 30 sept. 2005, n° 04-40.625.) Soulignons que le manquement éventuel des salariés n'exonère pas l'employeur des ses responsabilités.

*Les salariés peuvent se retirer de toute situation de travail dont ils ont un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé ainsi que de toute défectuosité qu'ils constatent dans les systèmes de protection.*

*Les employeurs ne peuvent demander aux salariés qui ont fait usage de leur droit de retrait de reprendre leur activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection (Article L. 4131-1 du Code du travail).*

*Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux (Article L. 4131-3 du Code du travail).*

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour le ou les salariés qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du CHSCT avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (Article L. 4131-4 du Code du travail).

Cependant, le droit de retrait doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de risque grave et imminent (Article L. 4132-1 du Code du travail).

**Les employeurs peuvent demander à leurs salariés d'accomplir des tâches supplémentaires pour pallier aux salariés absents !**

À l'exception des représentants du personnel, les salariés « non protégés » ne peuvent pas refuser la modification de leurs conditions de travail pour accomplir des tâches supplémentaires ponctuelles correspondant à leur qualification et ainsi pallier à la compression des effectifs (Cass. soc., 7 févr. 2007, n° 05-43.680).

**Les employeurs peuvent allonger la durée hebdomadaire du travail !** En cas de circonstances exceptionnelles, certaines entreprises peuvent être autorisées à dépasser pendant une période limitée la durée maximale hebdomadaire du travail (48 heures) et la porter à 60 heures au plus (Article L. 3121-35 du Code du travail).

Cette dérogation à la durée maximale hebdomadaire absolue du travail ne peut-être accordée qu'en cas de circonstance exceptionnelle entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail. Elle est accordée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, après avis du CE ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe et au vu d'un rapport établi par l'inspecteur du travail et indiquant notamment si la situation de l'entreprise requérante justifie le bénéfice de la dérogation (Article R. 3121-23 du Code du travail).

**Les employeurs peuvent allonger la durée quotidienne du travail !** Le dépassement de la durée quotidienne maximale de 10 heures de travail effectif (Article L. 3121-34 du Code du travail), peut-être autorisé dans les cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants (Article D. 3121-15 du Code du travail) :

- Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;
- Travaux saisonniers ;
- Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année.

En cas d'urgence, l'employeur peut déroger sous sa propre responsabilité, dans ces hypothèses, à la durée quotidienne maximale du travail (Article D. 3121-17 du Code du travail).

La demande de dérogation quotidienne est identique à celle de la demande hebdomadaire (voir plus haut). S'il n'a pas encore adressé de demande, l'employeur présente immédiatement à l'inspecteur du travail une demande de régularisation accompagnée des justifications et avis des représentants du personnel et de toutes explications des causes ayant nécessité une prolongation de la durée quotidienne du travail sans autorisation préalable.

S'il se trouve dans l'attente d'une réponse à une demande de dérogation, il informe immédiatement l'inspecteur du travail de l'obligation où il s'est trouvé d'anticiper la décision attendue et en donne les raisons. L'inspecteur du travail fait connaître sa décision dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception de la demande à l'employeur et aux représentants du personnel (Article D. 3121-17 du Code du travail).

**Les employeurs peuvent suspendre le repos hebdomadaire !** En cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, pour prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments de l'établissement, le repos hebdomadaire peut être suspendu pour le personnel nécessaire à l'exécution de ces travaux. Cette faculté de suspension s'applique non seulement aux salariés de l'entreprise où les travaux urgents sont nécessaires mais aussi à ceux d'une autre entreprise faisant les réparations pour le compte de la première (Article L. 3132-4 du Code du travail).

L'employeur qui veut suspendre le repos hebdomadaire en cas de travaux urgents, informe immédiatement l'inspecteur du travail et, sauf cas de force majeure, avant le commencement du travail. Il l'informe des circonstances qui justifient la suspension du repos hebdomadaire. Il indique la date et la durée de cette suspension et spécifie le nombre de salariés auxquels elle s'applique (Article R. 3172-6 du Code du travail).

**Les employeurs peuvent déroger au repos quotidien !** Les employeurs peuvent, sous leur seule responsabilité et en informant l'inspecteur du travail, déroger à la période minimale de onze heures de repos quotidien par salarié en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour (Article D. 3131-5 du Code du travail) : Organiser des mesures de sauvetage ; Prévenir des accidents imminents ; Réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Aucune limitation n'est faite sur l'étendue de cette dérogation, sous réserve d'octroyer aux salariés des périodes de repos au moins équivalentes aux périodes de réduction du repos quotidien (Article D. 3131-6 du Code du travail).

**Les employeurs peuvent déroger à la durée du travail de nuit !** Si la durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder huit heures, il peut être dérogé à cette limite en cas de circonstances exceptionnelles, sur autorisation de l'inspecteur du travail donnée après consultation des délégués syndicaux et après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'il en existe (Article L. 3122-34 du Code du travail).

**Les employeurs peuvent modifier les horaires de travail, en faisant travailler les salariés le samedi par exemple !** La modification des horaires de travail relève en principe du pouvoir de direction de l'employeur et constitue une simple modification des conditions de travail.

**Les employeurs ne peuvent pas imposer le télétravail !** Lorsque le salarié travaille déjà dans l'entreprise, l'employeur ne peut l'obliger à passer au télétravail. (Cass. soc. 2 octobre 2001 n° 99-42.727) Le refus d'un salarié d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas, en soi, un motif de rupture de son contrat de travail (Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 art. 2, al. 4).

(à suivre...)

### Exploitation et profit, la contagion possible dès septembre ?

Constat est fait que les mesures à mettre en place en cas de propagation rapide d'H1N1 ne sont pas que sanitaires et loin s'en faut. En cas de pandémie officielle niveau 5B ou 6 (voire d'autorisation préfectorale s'il s'agit un département concerné) ce sont les conditions de travail des salariés qui vont en prendre un coup. « Il en va de la survie de l'économie nationale, des entreprises et de la sauvegarde de l'emploi » d'après les précisions ministérielles. La « fameuse » circulaire invite donc l'administration du travail à « faire preuve de souplesse et de réactivité face aux demandes des entreprises ». Ben voyons, les raccourcis pris en matière d'aménagement du temps de travail, selon les désirs notifiés dans la-dite circulaire oublient carrément la loi. Exemple : l'article L.3123-17 indique que « le nombre d'heures supp. accomplies par un salarié à temps partiel ne peut être supérieur à une certaine durée » ; s'il est imposé à une mère de venir plus tôt et qu'elle refuse car elle doit emmener son enfant à la crèche, c'est un motif de licenciement. Etc.

Reste la question du poids juridique d'une simple circulaire. Concrètement, elle n'a pas force de loi, mais préconise des orientations et permet la communication entre les administrations et les services et entreprises concernées. Bref il n'y a pas d'obligation unilatérale, pourtant connaissant le pouvoir actuel des entreprises, des juridictions judiciaires et des administrations liées au monde du travail (celles-ci plutôt en faiblesse), ainsi que le recul de nombre de syndicats, cette circulaire risque bien d'être un cheval de Troie.



### Fédération CNT Construction

16 rue Baldé  
68000 Colmar  
Tel. : 06 50 10 80 41  
Mél : sub68@cnt-f.org