

Pandémie grippale : un risque certain, à terme incertain

1^{re} partie : anticiper le risque

La perspective d'une pandémie grippale (après mutation du virus de la grippe aviaire ou d'une souche virale voisine) est présentée aujourd'hui par la communauté scientifique comme un « *risque certain* » ⁽¹⁾.

La seule question en suspens est : « *quand surviendra-t-elle* » ?

Dans six mois, dans un an, dans deux ans, ou plus tard ?

Comment les DRH peuvent-ils l'anticiper et faire face ?

C'est à la première de ces questions qu'*Eric Pouliquen* répond ce mois-ci.

Personne n'est capable, à ce jour, de pronostiquer à quel moment la pandémie grippale se déclencherà, puisque selon les spécialistes la condition est que le virus de la grippe aviaire ou qu'un virus voisin devienne directement transmissible entre êtres humains.

L'épidémie débutera probablement en Asie du Sud-Est. Mais le foyer d'apparition de la maladie sera de peu d'importance, puisque, par la mondialisation des échanges, le virus une fois muté se répandra en quelques semaines sur l'ensemble de la planète.

Cette crise, lorsqu'elle surviendra, aura une double nature :

– il s'agira, en premier lieu, d'une catastrophe sanitaire et sociétale majeure. Nos sociétés développées ont en effet refoulé, loin dans leur mémoire, le souvenir et la peur des grandes épidémies et de leur cortège de souffrances ;

– il s'agira, en second lieu, d'une crise économique et géopolitique qui risque de bouleverser les équilibres nationaux et mondiaux, et partant, d'altérer sérieusement la pérennité économique de bon nombre d'entreprises, si elles ne prennent pas garde de s'y préparer.

En d'autres termes, après le « *tremblement de terre* » que sera l'épisode pandémique, risque de se surajouter le « *raz de marée* » d'une crise économique majeure, directement provoquée par la pandémie.

Ampleur du risque et défi relever

Ampleur « probable » de la pandémie

En la matière, il ne peut exister aucune certitude ⁽²⁾. Cependant, l'hypothèse de travail pessimiste souvent retenue est la suivante :

– un tiers de la population française pourrait être touchée par la maladie, soit 20 millions de personnes ;

Créé en 2008, le cabinet d'avocats **Willway&Associés** est issu du regroupement des cabinets *Willway* et *Axelroude*. **Willway&Associés** exerce les activités de conseil et de contentieux en droit social. Le cabinet développe le concept de « *service RH complet aux entreprises* » grâce à un travail en réseau et à l'appui de prestataires extérieurs qui lui sont complémentaires.

9, boulevard Saint-Michel
75005 Paris
Tél. : 01 53 30 26 62
Fax : 01 53 30 26 63

epouliquen@willway-associes.com



Par Maître Eric Pouliquen
Avocat associé
Willway&Associés

(1) http://www.who.int/csr/disease/avian_influenza/en/ ; http://www.europa.eu.int/comm/world/avian_influenza/. (2) Institut national de veille sanitaire (www.invs.sante.fr).

- 1 % des malades risqueraient de décéder, soit 200 000 décès possibles ;
- la pandémie pourrait durer environ douze semaines, soit deux mois et demi, voire plus, avec deux ou trois pics épidémiques successifs possibles.

Les mesures de prévention prises par l'Etat, ainsi que celles qui seront prises par les collectivités territoriales, les entreprises et chaque citoyen, doivent permettre de réduire ce risque.

D'un point de vue sanitaire, la perspective d'une pandémie grippale est donc extrêmement préoccupante, compte tenu du nombre de personnes potentiellement concernées (de la population française).

Ce risque sanitaire majeur est donc pris très au sérieux au niveau des pouvoirs publics. Il fait l'objet d'une mobilisation sans précédent de l'ensemble des Ministères, l'action étant coordonnée par les services du Premier Ministre, sous l'autorité du Président de la République ⁽³⁾.

Il reste néanmoins un important chemin à parcourir, afin que l'action gouvernementale trouve son relais à l'échelon local, à la fois au niveau des collectivités territoriales et des entreprises ⁽⁴⁾.

L'Etat ne pourra en effet pas se substituer aux collectivités territoriales, aux entreprises et aux autres organisations, pas plus qu'aux

citoyens, chacun dans son rôle devant assumer la crise pandémique.

L'Etat n'aura, par exemple, ni les moyens financiers et humains, ni la possibilité juridique d'assurer la continuité de l'activité économique des entreprises, en leur lieu et place ⁽⁵⁾.

Défis à relever par les entreprises

Le défi est à la hauteur des enjeux. Les entreprises devront mettre en œuvre les moyens suffisants pour continuer à fonctionner, en environnement fortement dégradé. Ce sera, pour les plus fragiles, la condition économique de leur survie et, pour les autres, la réponse à un engagement de citoyenneté.

« ... Les entreprises devront assurer les activités essentielles, et selon le contexte, maintenir leurs activités le plus longtemps possible et au niveau le plus haut possible tout en protégeant leurs personnels exposés. Pour cela, durant cette période, elles devront adapter leur organisation et prendre les mesures collectives et/ou individuelles nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé de tous leurs salariés. »

La circulaire 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 » ⁽⁶⁾, pro-

Classement des agents biologiques

Il convient de rappeler que l'on entend par agents biologiques les micro-organismes, y compris les micro-organismes génétiquement modifiés, les cultures cellulaires et les endoparasites humains susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication.

Les agents biologiques sont classés en quatre groupes :

Groupe 1 : les agents biologiques non susceptibles de provoquer une maladie chez l'homme,

Groupe 2 : les agents biologiques pouvant provoquer une maladie chez l'homme pour laquelle il existe généralement une prophylaxie ou un traitement,

Groupe 3 : les agents biologiques qui peuvent provoquer une maladie grave chez l'homme et présenter un risque de propagation dans la collectivité, pour laquelle il existe généralement une prophylaxie ou un traitement,

Groupe 4 : les agents biologiques qui peuvent provoquer une maladie grave chez l'homme et présenter un risque de propagation dans la collectivité, pour laquelle il n'existe généralement pas de prophylaxie ou de traitement efficace.

Le virus qui sera à l'origine de la pandémie grippale devrait être classé en groupe 3 ou 4.

⁽³⁾ www.grippeaviaire.gouv.fr. ⁽⁴⁾ « Pandémie grippale : actes des colloques sur la menace pandémique », Haut comité pour la défense civile, Lettre Sentinel, oct. 2007. ⁽⁵⁾ « Les crises sanitaires de grande ampleur : un nouveau défi ? », Travaux de l'INHES sous la direction de C. Gilbert, Doc. française, avr. 2007. ⁽⁶⁾ Circ. DGT n° 2007/18, 18 déc. 2007, actualisée en février 2008, disponible sur www.travail.solidarite.gouv.fr.

pose aux entreprises, pour y parvenir, une démarche en trois étapes :

1. Evaluer les risques professionnels auxquels sont soumis leurs salariés.
2. Prévoir des mesures de prévention et de protection individuelle.
3. Etablir un Plan de continuité de leurs activités.

Par ailleurs, la circulaire DGT du 18 décembre 2007 renvoie également au Plan national de prévention et de lutte « *pandémie grippale* » et à ses annexes ⁽⁷⁾ (notamment à la fiche G1 : *recommandations aux entreprises pour organiser la continuité de l'activité économique, la prévention et la protection sanitaires en période de pandémie*).

Pour l'entreprise, le défi est de taille. Quelques chiffres suffisent à le comprendre.

Si l'on reprend l'hypothèse pessimiste d'un tiers de la population française touchée par la pandémie, le chef d'entreprise risque d'être confronté dans son entreprise à la situation opérationnelle suivante :

- un tiers des salariés absents pour maladie ;
- un tiers des salariés absents pour s'occuper de leurs proches malades, ou qui ne veulent plus travailler par peur de contracter la maladie ;
- un tiers des salariés encore en activité.

S'y ajoute une difficulté budgétaire : comment trouver les ressources financières pour fonctionner pendant une longue période en environnement dégradé ?

En effet, si l'on additionne aux deux mois et demi de pandémie annoncés, la période annonciatrice de la pandémie qui sera largement perturbée, et la période de rétablissement et de retour à la normale qui s'en suivra, le chef d'entreprise va devoir tableer sur six mois au moins d'activité économique réduite à fortement réduite.

La préparation de l'entreprise au risque pandémique recouvre donc deux aspects complémentaires et n'est pas sans soulever de questionnements juridiques.

Il s'agit :

- d'une part, d'anticiper la survenue d'un risque sanitaire en milieu professionnel ;
- d'autre part, de prévenir un risque économique.

Ce premier enjeu est d'importance puisque, par la prise de mesures sanitaires appropriées, les entreprises peuvent participer à la réduction du phénomène pandémique, et limiter, par voie de conséquence, leur risque économique.

A quel type de risque se préparer ?

Pour le chef d'entreprise, en cas de crise sanitaire, la question se pose de savoir si les salariés atteints par la pandémie grippale relèvent, ou non, de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles.

Distinction entre « risque professionnel » et « risque environnemental »

La circulaire DGT du 18 décembre 2007 considère que :

- **la pandémie grippale serait un « risque professionnel »** pour les personnels des entreprises relevant directement de la réglementation relative aux « *risques biologiques* ». La qualification de risque professionnel pourrait également être retenue pour d'autres salariés, lorsqu'il serait établi que la contamination potentielle est directement liée à l'activité de l'entreprise. Ce premier groupe d'entreprises serait tenu à une « *obligation de sécurité de résultat* » à l'égard de ses salariés, conformément à l'article L. 4121-1 du Code du ■ ■ ■

(7) www.grippeaviaire.gouv.fr.

travail, et les salariés malades relèveraient de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles ;

- **la pandémie grippale serait qualifiée de « risque environnemental »**, extérieur à l'entreprise, lorsque la contamination potentielle aurait été générée par l'intensité d'une transmission inter-humaine à laquelle serait exposé l'ensemble de la population. Ce second groupe d'entreprises serait alors tenu, au minimum, indique la circulaire, à une obligation de moyen (devoir de prudence, de diligence et de vigilance). Les salariés touchés par la pandémie grippale seraient quant à eux, en principe, considérés comme des « *malades ordinaires* ».

Cette première césure, liée à la distinction entre « *risque professionnel* » et « *risque environnemental* », est d'importance puisque la qualification de risque professionnel peut entraîner, outre des conséquences financières importantes à la charge des entreprises, la mise en cause de la responsabilité civile et pénale de ses dirigeants, en cas reconnaissance par les juges de l'existence d'une faute inexcusable ou d'une faute personnelle de l'employeur.

Situations d'exposition au risque pandémique

La circulaire DGT du 18 décembre 2007 retient quatre situations d'exposition au risque pandémique :

- **les salariés travaillant à distance et qui ne sont pas exposés à des contacts humains variés et nombreux du fait de leur activité professionnelle.**

C'est l'hypothèse des télétravailleurs. Pour le Ministère du Travail, l'employeur n'a pas à prendre de mesure de protection particulière. Nous sommes d'avis que la distribution d'une notice d'information générale sur le risque pandémique pourrait être, à tout le moins, une mesure utile. Par ailleurs, si l'entreprise procède à la distribution d'équi-

pements de protection, sera-t-il réellement envisageable d'en exclure les télétravailleurs ?

De plus, rares sont les télétravailleurs qui restent en permanence à leur domicile et qui ne reviennent pas dans leur entreprise, ou qui ne se déplacent pas en clientèle. Durant la pandémie, faudra-t-il leur demander de rester confinés à leur domicile ? Si tel est le cas, il faut penser à aménager leur travail en conséquence ;

- **les salariés présents sur leur lieu de travail habituel et exposés au risque environnemental général.**

La circulaire demande aux entreprises de veiller à faire respecter les consignes élémentaires d'hygiène et de sécurité destinées à la population, et ce de manière renforcée, en fonction de l'évaluation des risques qui sera actualisée par les pouvoirs publics.

Il est donc particulièrement conseillé aux chefs d'entreprise de s'informer dès à présent des consignes d'hygiène et de sécurité préconisées par les pouvoirs publics et de les faire respecter d'ores et déjà dans l'entreprise.

Au stade actuel de prévention de la pandémie grippale, il s'agit des mesures simples de prévention de la grippe ;

- **les salariés exposés régulièrement à des contacts étroits avec le public du fait de leur profession (risque « particulièrement élevé » selon la circulaire).**

Selon les termes mêmes de la circulaire, il semble, dans cette hypothèse « *que la qualification de «risque professionnel» ne pourrait être totalement exclue, sous réserve de l'appréciation souveraine des juges du fond* ».

A cet égard, la circulaire invite fermement l'employeur à fournir et à imposer le port d'équipements de protection individuelle à ses salariés et à mettre en place les mesures d'hygiène renforcées appropriées.

Or, la catégorie des salariés en contact étroit avec le public est particulièrement importante, et largement représentée dans tous les secteurs de l'activité économique. Il en va ainsi du secteur du commerce et de la distribution, comme plus généralement de beaucoup de sociétés du secteur des services.

Les dirigeants de ces entreprises prendront-ils le risque d'ouvrir leurs portes au public, s'ils pensent que leur responsabilité civile, voire pénale, peut être engagée en cas de décès d'un de leurs salariés ? Et comment réagiront-ils, ainsi que leurs salariés, en cas de réquisition par la puissance publique ?

– **les salariés directement exposés à un risque en raison de la nature même de leur activité professionnelle habituelle (risque « encore aggravé » selon la circulaire).**

La circulaire insiste sur le fait que, dans ces entreprises, la réglementation relative à la prévention du risque biologique ⁽⁸⁾ s'appliquera avec d'autant plus de vigilance lorsque surviendra la pandémie grippale.

Il s'agit en particulier des professionnels de santé et de secours, des personnels des entreprises de soins à domicile, des personnels des entreprises funéraires ou bien encore des salariés employés dans les établissements de ramassage et de traitement des déchets.

Cela étant, la réglementation relative à la prévention du risque biologique s'applique à toutes les entreprises sans distinction ⁽⁹⁾, certains secteurs d'activité faisant l'objet de dispositions spécifiques en étant toutefois exclus ⁽¹⁰⁾.

A cet égard, si la réglementation impose les prescriptions les plus strictes aux entreprises exposant délibérément leurs salariés à des agents biologiques (laboratoires de recherches vaccinales, par exemple), la majeure partie de ces prescriptions s'impose à toutes les entreprises dont l'activité peut conduire à exposer les

salariés à des agents biologiques sans intention délibérée de le faire.

Lors de la pandémie grippale, comment pourra-t-on déterminer les activités économiques des entreprises qui exposent les salariés au virus muté de la grippe sans intention délibérée de le faire, puisqu'il s'agira en tout état de cause d'un risque général et mondial, extérieur aux entreprises concernées ? En d'autres termes, comment pourra-t-on décider que telle activité économique majore le risque des salariés de contracter la maladie et que telle autre ne le fait pas ?

Cette question est complexe et les frontières posées par la circulaire DGT du 18 décembre 2007 nous semblent quelque peu fragiles.

Applicabilité de la législation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles

Si un salarié est touché par la pandémie grippale, et s'il s'avère qu'il était exposé à un risque professionnel, la qualification soit de maladie professionnelle, soit d'accident du travail devrait être retenue.

Cette question prend un relief tout particulier dans la mesure où la pandémie grippale sera dans le même temps largement répandue dans l'ensemble de la population. Comment, dans ces conditions, considérer que le risque est survenu dans l'entreprise, à l'occasion du travail, et qu'il n'a pas été contracté dans la vie quotidienne du salarié ? Les conditions de mise en œuvre d'une présomption de contamination à caractère professionnel devront probablement être définies, face à une situation sanitaire d'une telle ampleur, puisque chaque salarié aura, par hypothèse, vocation à être exposé à ce « *risque biologique* », sans qu'il soit le plus souvent possible de déterminer le lieu de contamination, professionnel ou privé. ■ ■ ■

⁽⁸⁾ C. trav., art. R. 4421-1 à R. 4427-5 ; Dir. n° 2000/54/CE, 18 sept. 2000. ⁽⁹⁾ C. trav., art. L. 4111-1. ⁽¹⁰⁾ C. trav., art. L. 4111-4 (mines, carrières et transports).

Maladie professionnelle ou accident du travail ?

La maladie professionnelle est une maladie reconnue comme telle par décret et inscrite dans les tableaux annexés à l'article R. 461-3 du Code de la sécurité sociale. Toutefois, sous certaines conditions, la qualification de maladie professionnelle peut également être établie à la suite d'une expertise médicale individuelle, même si cette maladie ne figure pas dans les tableaux précités et quelle que soit la nature de l'activité de l'entreprise concernée. Il en va ainsi lorsqu'il est établi que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et que cette maladie a entraîné le décès ou une incapacité permanente d'au moins 25 % ⁽¹¹⁾. La maladie professionnelle est la première voie indemnitaire qui pourrait s'ouvrir au salarié ou à ses ayants droit, s'il est considéré qu'il a été exposé à un risque professionnel.

L'accident du travail est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre que ce soit ou en quelque lieu que ce soit, pour un plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ⁽¹²⁾.

En principe, les maladies contagieuses contractées à l'occasion du travail ne peuvent pas être qualifiées d'accident du travail ⁽¹³⁾. Cela étant, la jurisprudence a toutefois, depuis l'arrêt précité de l'Assemblée plénière de la Cour de cassation du 21 mars 1969, qualifié d'accident du travail la maladie ayant pour origine une piqûre d'insecte survenue au moment et au lieu du travail ⁽¹⁴⁾. Il en a été de même de la maladie consécutive à une vaccination, quelle que soit la date de son apparition, dès lors que cette vaccination était imposée par l'emploi occupé ⁽¹⁵⁾.

Dès lors, le qualificatif d'accident du travail peut-il être totalement exclu, en cas de pandémie grippale, sachant que les affections grippales se transmettent par les fluides, comme par exemple les expectorations ? Une affection grippale pourrait-elle être prise en charge au titre des accidents du travail dans l'hypothèse où la date et les circonstances professionnelles dans lesquelles elle aurait pu être contractée seraient suffisamment probables ? ⁽¹⁶⁾

En l'état actuel de la jurisprudence, il convient de constater que les régimes de l'accident du travail et de la maladie professionnelle s'élargissent progressivement. Au-delà des considérations juridiques et éthiques relatives à la responsabilisation des entreprises en matière de prévention des risques, l'objectif des magistrats est, semble-t-il, également de transférer directement aux entreprises, dès que cela est possible, le coût de prise en charge des victimes et de participer à la lutte contre l'accroissement des déficits sociaux. En cas de pandémie grippale, compte tenu de l'importance probable de la catastrophe sanitaire annoncée, la question de la prise en charge, individualisée par les entreprises ayant subi le risque ou mutualisée par la collectivité, du coût de la maladie et de ses conséquences, sera d'autant plus d'actualité.

De plus, si les maladies professionnelles figurent dans des tableaux de référence et sont *a priori* circonscrites à la situation de salariés occupés à des activités professionnelles préalablement déterminées, il n'en va pas de même pour les maladies ne figurant pas dans ces tableaux, dont la reconnaissance est soumise à une expertise préalable. Cette remarque est *a fortiori* transposable en matière d'accident du travail.

Toutes les entreprises pourront donc, *a priori*, être concernées par la possible reconnaissance en mala-

⁽¹¹⁾ CSS, art. L. 461-1, al. 4 ; CSS, art. L. 461-8. ⁽¹²⁾ CSS, art. L. 411-1. ⁽¹³⁾ Cass. ass. plén., 21 mars 1969, n° 66-11.181. ⁽¹⁴⁾ Cass. soc., 17 janv. 1991, n° 89-13.703. ⁽¹⁵⁾ Cass. soc., 2 avr. 2003, n° 00-21.768. ⁽¹⁶⁾ Cass. soc., 18 avr. 1991, n° 88-20.445.

die professionnelle ou en accident du travail des salariés touchés par la pandémie grippale, en fonction de la position qu'adopteront les tribunaux lors de la survenue de l'épisode pandémique.

Dès lors, la césure posée par la circulaire DGT du 18 décembre 2007 entre « *risque professionnel* » et « *risque environnemental* » peut sembler bien incertaine.

Faute inexcusable de l'employeur ?

En 2002, la chambre sociale de la Cour de cassation ⁽¹⁷⁾, confirmée par l'Assemblée plénière de la Cour de cassation ⁽¹⁸⁾, a considéré qu'en matière de sécurité l'employeur était désormais tenu envers ses salariés à une obligation contractuelle de résultat.

En d'autres termes, si le juge considère que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel étaient exposés ses salariés, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver, il commet une faute inexcusable à l'égard de ceux-ci, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale.

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur permet à la victime ou à ses ayants droit d'obtenir une indemnisation complémentaire du préjudice subi, sous forme de rente ou de capital.

En cas de pandémie grippale, il sera difficile, pour la plupart des employeurs, de soutenir qu'ils n'avaient pas conscience du danger. Comment les tribunaux apprécieront-ils alors les moyens mis en œuvre par l'employeur pour préserver ses salariés de ce danger ? Par définition, lorsque la pandémie surviendra, il sera d'ailleurs impossible à l'employeur de préserver ses salariés de tout danger, de même qu'il sera sans doute difficile d'apprécier l'efficacité des moyens de protection utilisés, tant qu'ils n'auront pas passé l'épreuve

de l'épisode pandémique, et qu'un bilan de leur efficacité n'aura pas été établi *a posteriori*.

Responsabilité pénale de l'employeur ?

La reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur accroît également le risque de la mise en cause de la responsabilité pénale du chef d'entreprise et de celle de son encadrement, soit sur le fondement de fautes personnelles qui pourraient être relevées à leur rencontre ⁽¹⁹⁾, soit sur le fondement d'une incrimination pénale générale pour délit d'homicide involontaire ⁽²⁰⁾, de blessure involontaire ⁽²¹⁾ ou pour délit de risque causé à autrui ⁽²²⁾.

Au vu de la jurisprudence, il est à craindre que la qualification de risque professionnel soit appréciée de façon extensive par les tribunaux, et que, dans nombre de cas, outre la faute inexcusable, la faute personnelle de l'employeur et de son encadrement soit également recherchée.

Traitement de la maladie ordinaire en cas de pandémie grippale

Enfin, si le caractère de maladie professionnelle ou d'accident du travail n'est pas reconnu, la victime (le salarié) ou ses ayants droit pourront néanmoins être tentés d'engager la responsabilité civile de l'employeur (selon le cas, la responsabilité civile contractuelle ou délictuelle, sur le fondement des articles généraux du Code civil).

Ils soutiendront alors que l'employeur a commis à l'égard du salarié une faute, de nature civile, par exemple en ne le protégeant pas suffisamment de la contagion. Dans cette hypothèse, le risque de déclenchement de poursuites pénales sur plainte des parties civiles ne peut pas être exclu. ■ ■ ■

⁽¹⁷⁾ Cass. soc., 28 févr. 2002, n° 00-10.051. ⁽¹⁸⁾ Cass. ass. plén., 24 juin 2005, n° 03-30.038. ⁽¹⁹⁾ C. trav., art. L. 4741-1 et s. ⁽²⁰⁾ C. pén., art. 221-6 et s. ⁽²¹⁾ C. pén., art. R. 622-1 et R. 625-2 et s. ⁽²²⁾ C. pén., art. 223-1.

Observations

Au vu des développements qui précèdent, nous sommes d'avis que notre société ne pourra pas faire l'économie d'un débat sur ce sujet. En effet, comment traiter un épisode pandémique ? Comme une fatalité à laquelle se résigner si elle nous touche ? Comme un risque collectif à assumer et à mutualiser collectivement. Ou bien en recherchant des « *coupables désignés* » et leur responsabilité personnelle, qu'elle soit financière ou pénale ? ⁽²³⁾

Si cette question n'est pas résolue avant que ne survienne la pandémie, combien d'employeurs prendront-ils le risque de faire travailler leurs salariés lorsque celle-ci surviendra ? L'enjeu est majeur puisqu'il en va de la paralysie possible de l'économie du pays lors de la survenance de l'épisode pandémique.

Comment se préparer à la pandémie grippale ?

Actualisation du document unique

En l'état du droit positif, l'employeur est tenu d'établir et de mettre à jour, dans un document unique, les résultats d'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des salariés. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ⁽²⁴⁾.

En matière de risques biologiques, il s'agit de :

- procéder à une évaluation, actualisée en permanence, de ce risque biologique ;
- limiter autant que faire se peut l'exposition au risque des salariés ;
- informer et former les salariés au risque pandémique en concertation avec les représentants du personnel ;

- prendre les mesures de protection individuelle nécessaires, qu'il s'agisse, en phase d'attente de la survenue du risque, de mettre en place et de renforcer les mesures d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise ou, en phase active de la pandémie, de disposer des équipements de protection individuelle nécessaires et en nombre suffisant.

La démarche méthodologique imposée en matière d'appréciation du risque biologique nous semble constituer une base de travail que pourra suivre utilement l'ensemble des entreprises à l'occasion de la révision du document unique.

Mesures individuelles de prévention et de protection

La circulaire DGT du 18 décembre 2007 suggère fortement aux entreprises :

- de s'assurer d'un stock suffisant de masques et d'équipements de protection adaptés ⁽²⁵⁾ (masques de type FFP2 ou à tout le moins masques anti-projections dits « *masques chirurgicaux* », ces derniers n'étant pas considérés comme des équipements de protection individuels), de définir leurs conditions d'entretien, de nettoyage et de stockage et de déterminer les modalités de gestion et de destruction des équipements usagés et potentiellement contaminés ;
- d'informer et de former les salariés aux règles d'hygiène et de sécurité, ainsi qu'au port des équipements de protection ;
- de mettre à disposition des moyens d'hygiène suffisants (eau, savon liquide, moyens d'essuyage à usage unique, vestiaires séparés, trousse de première urgence...) ;
- de prédéfinir les mesures visant à freiner la contagion (lavage des mains, port des masques, nettoyage des surfaces, élimination des déchets...) ;

⁽²³⁾ « *Le temps des victimes* », C. Eliacheff et D. Soulez Larivière, Ed. Albin Michel, janv. 2007. ⁽²⁴⁾ C. trav., art. L. 4121-1 ; Circ. DRT n° 6, 18 avr. 2002. ⁽²⁵⁾ Circ. 18 déc. 2007, annexe 11.

- de se rapprocher du médecin du travail pour tout conseil et pour mettre en œuvre la démarche de prévention ;
- d'associer les représentants du personnel et les salariés à ces démarches.

La circulaire rappelle par ailleurs que les salariés sont eux-mêmes tenus de veiller à leur propre sécurité et à celle des personnes qui dépendent d'eux, en application de l'article L. 4122-1 du Code du travail ⁽²⁶⁾, et qu'ils peuvent s'exposer à des sanctions disciplinaires pouvant aller jusqu'à leur licenciement pour faute grave s'ils ne le font pas ⁽²⁷⁾.

Cela étant, il convient de souligner que le manquement éventuel des salariés à leur propre sécurité n'exonère pas l'employeur de ses responsabilités à leur égard en matière d'hygiène et de sécurité, conformément aux dispositions de l'article L. 4122-1, dernier alinéa, du Code du travail.

Mobilisation des services de l'Inspection du travail et de la Médecine du travail

La circulaire DGT du 18 décembre 2007 enjoint les services de l'inspection du travail de sensibiliser les entreprises à la nécessité d'actualiser

le document unique d'évaluation des risques professionnels ainsi que le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, et à celle d'élaborer un « *Plan de continuité* » afin de prendre en compte l'impact de la survenue d'une pandémie grippale.

Elle insiste par ailleurs sur le rôle déterminant des médecins du travail dans l'accompagnement des entreprises pour la mise en œuvre des mesures de prévention.

Ces intentions sont certes louables, mais risquent d'être d'un effet limité, au vu du nombre d'entreprises existant en France et au regard des effectifs opérationnels de l'inspection du travail et de la médecine du travail.

Il nous semble donc que ces actions ne seront pas nécessairement suffisantes et qu'une forte impulsion pourrait être donnée en direction des acteurs locaux, en particulier des entreprises, via les services préfectoraux, lesquels ont vocation à être en relation avec l'ensemble des parties prenantes au niveau des territoires. ♦

⁽²⁶⁾ C. trav., art. L. 4122-1 : « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, [...] il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. » ⁽²⁷⁾ 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.