



# ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

grippe

Question écrite n° 3737

## Texte de la question

M. Jean-Pierre Decool attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social sur la nécessité de recourir au télétravail en cas de pandémie grippale. Une pandémie aurait des conséquences désastreuses sur la productivité et sur les ressources humaines des entreprises et des administrations. Elle entraînerait une désorganisation complète de la vie sociale et économique. Le plan national de lutte et de prévention pandémie grippale préconise une démarche d'anticipation du plan de continuité de l'activité (PCA) afin de préserver le fonctionnement aussi normal que possible de la société et des activités économiques. En conséquence, il souhaiterait connaître les intentions du Gouvernement quant à la mise en application rapide du recours au télétravail, pour anticiper les conséquences d'une éventuelle pandémie grippale dans les meilleures conditions possibles.

## Texte de la réponse

En cas de pandémie grippale, l'employeur peut adapter l'organisation du travail dans son entreprise dans le cadre de la négociation avec les institutions représentatives du personnel ou à défaut, par décision unilatérale après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. Ces modalités doivent être prévues par le plan de continuité des activités (PCA) des entreprises, le règlement intérieur, le document unique d'évaluation des risques, et le programme annuel d'actions de prévention. Le PCA doit lister les postes indispensables au maintien de l'activité de l'entreprise en mode de fonctionnement dégradé (y compris les salariés itinérants) et il doit identifier les salariés aptes à tenir ces postes en tenant compte de la polyvalence. De même, il doit définir les différentes dispositions d'aménagement du temps de travail susceptibles d'être utilisées en fonction du niveau d'activité de l'entreprise (recours au contingent d'heures supplémentaires, horaires décalés, durée maximale du travail...). Enfin, les activités et postes de travail pouvant être exercés à distance doivent être déterminés. Dans ce contexte spécifique, la mise en oeuvre du télétravail peut constituer une mesure complémentaire de prévention et de protection des salariés. Ainsi, des modifications temporaires et exceptionnelles peuvent être apportées par l'employeur dans l'exécution du contrat de travail. Le télétravail sera considéré comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la poursuite du fonctionnement de l'entreprise et garantir la protection des salariés. C'est ce que prévoit l'article L.1222-11 du code du travail en cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure.

## Données clés

**Auteur :** [M. Jean-Pierre Decool](#)

**Circonscription :** Nord (14<sup>e</sup> circonscription) - Les Républicains

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 3737

**Rubrique :** Santé

**Ministère interrogé :** Travail, emploi, formation professionnelle et dialogue social

**Ministère attributaire :** Travail, emploi et dialogue social

Date(s) clé(s)

**Question publiée au JO le :** [4 septembre 2012](#), page 4895

**Réponse publiée au JO le :** [2 septembre 2014](#), page 7454