



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*\*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

**Direction générale  
du travail**

*Paris, le 3 novembre 2020*

Direction

Affaire suivie par : Laurent Vilboeuf

Le Directeur général du travail

à

- Mesdames et Messieurs les directeurs (régionaux) des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi,
- Mesdames et Messieurs les directeurs d'unité départementale,
- Mesdames et Messieurs les responsables d'unité de contrôle,
- Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail.

**Objet : Instruction relative aux orientations et aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail (SIT) dans le cadre du confinement entré en vigueur le 30 octobre 2020.**

**PJ. : Le nouveau protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19**

Compte tenu de la dégradation de la situation sanitaire, le Gouvernement a décidé l'instauration d'une nouvelle période de confinement à compter du vendredi 30 octobre, 0 heure, pour freiner efficacement la circulation du virus par la limitation des interactions sociales, tout en permettant à l'essentiel des activités économiques de se poursuivre et aux services publics de continuer à être rendus. L'objectif est de veiller à ce que tous ceux dont les activités ne sont pas contraintes de fermer continuent de travailler dans des conditions préservant la population du risque de contamination. Le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 qui prescrit les mesures générales nécessaires pour faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire détermine le cadre national dans lequel peuvent s'exercer les activités.

Dans ce contexte national tout à fait exceptionnel, l'objet de la présente instruction est de vous donner des orientations quant à l'organisation de la poursuite de l'ensemble des missions du système d'inspection du travail et, en particulier, quant à la gestion de la crise sanitaire sur les lieux et à l'occasion du travail.

## 1. En ce qui concerne la crise sanitaire, il s'agit d'accompagner les entreprises, leurs salariés et leurs représentants dans la mise en œuvre des mesures de prévention des risques :

### 1.1. Dispositif de confinement mis en place :

A l'exception des secteurs contraints de fermer en application des dispositions du décret du 29 octobre cité ci-dessus, l'ensemble des autres secteurs peuvent continuer à fonctionner, grâce notamment à la mise en œuvre rigoureuse des protocoles sanitaires.

Un **nouveau protocole national** pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 a été publié le jeudi 29 octobre. Vous le trouverez en annexe de la présente instruction. Les évolutions apportées à ce protocole sont particulièrement importantes s'agissant notamment :

- Du recours au télétravail qui n'est pas une option, mais une obligation pour toutes les activités qui sont réalisables à distance,
- La possibilité donnée aux employeurs de proposer aux salariés volontaires des tests au sein de l'entreprise dans le respect du secret médical (une fiche DGT spécifique sur cette question est en cours de préparation).

Ce protocole établi en tenant compte des avis du Haut conseil de la santé publique rappelle également les règles d'hygiène et de distanciation physique les règles relatives au port du masque, en tenant compte du risque auquel le porteur est exposé et les règles applicables en matière de restauration collective. Ce protocole indique également que les moments de convivialité dans le cadre professionnel sont suspendus.

En ce qui concerne l'organisation du travail, **le protocole indique que le temps de travail effectué en télétravail est porté à 100% pour les salariés qui peuvent réaliser l'ensemble de leurs tâches à distance.** Dans les autres cas, l'organisation du travail doit permettre de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence en entreprise pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, et réduire ainsi les interactions sociales. C'est par exemple le cas de fonctions managériales nécessitant une présence minimale sur site pour encadrer des équipes dont les activités ne sont pas réalisables à distance ou d'activités pour lesquelles le salarié a besoin d'accéder à certains outils, notamment informatiques, non accessibles à distance.

Par ailleurs, si des salariés témoignent de difficultés ou contraintes particulières, dûment justifiées, ou que le manager perçoit un risque psychosocial particulier, le recours au télétravail ou les modalités initialement retenues pourront être revus.

A l'inverse, le seul fait de vouloir organiser des réunions, même managériales, ne saurait justifier de ne pas télétravailler, dès lors que ces réunions peuvent facilement être organisées en audio ou visioconférence.

**Pour les activités qui ne peuvent être réalisées en télétravail,** l'employeur organise autant que possible un étalement des horaires de départ et d'arrivée du salarié afin de limiter l'affluence aux heures de pointe dans les transports en commun, à l'entrée et la sortie des entreprises et dans les locaux sanitaires et sociaux.

**Il appartient aux employeurs de déterminer les tâches pouvant être réalisées en télétravail et de définir leur organisation du travail intégrant le télétravail dès que c'est possible dans le cadre d'un dialogue social de proximité avec les salariés et leurs représentants, en veillant tout particulièrement au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail. Il faut toutefois rappeler que, si l'urgence l'exige, l'employeur peut prendre des mesures conservatoires d'organisation du travail avant d'avoir effectué la consultation du comité social et économique.**

## **1.2. Rôle de l'inspection du travail :**

Il vous appartiendra donc de **veiller à la mise en œuvre effective de l'évaluation des risques** par l'employeur conformément aux dispositions des articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, en lien avec les représentants du personnel, et à l'adaptation des mesures de prévention qui doivent prévoir le télétravail dès lors qu'il est possible, et cela en fonction des situations réelles de travail et des activités exercées. L'article L. 1222-11 du code du travail permet à l'employeur d'imposer le télétravail à ses salariés.

**Si des salariés rencontrent des difficultés** dans la mise en œuvre du protocole national ou dans la mise en œuvre des mesures de prévention par leur employeur, ils sont invités à solliciter prioritairement leurs représentants au sein de l'entreprise. Si des réponses ne sont pas apportées par le dialogue social au sein de l'entreprise, ces salariés ou leurs représentants pourraient solliciter votre intervention. Vous prioriserez vos interventions sur saisine des salariés et de leurs représentants en fonction des éléments qui seront portés à votre connaissance et de l'analyse que vous en ferez et il vous appartiendra de choisir le mode d'intervention le plus adapté en fonction de votre connaissance de l'entreprise et du secteur d'activité concerné.

Saisis de difficultés d'application des mesures de prévention par les salariés ou leurs représentants, vous vous attacherez à faciliter la recherche de solutions dans le cadre du dialogue social et utiliserez, si besoin, les outils juridiques les plus adaptés à la gravité et à l'urgence de la situation.

Enfin, au-delà de la diffusion aux salariés des messages des autorités sanitaires en matière de dépistage et de leur appui au « contact tracing », **les employeurs pourront désormais, en lien avec les services de santé au travail, proposer à leurs frais des actions de dépistage aux salariés volontaires**, dans le strict respect du secret médical, les résultats des tests n'étant transmis qu'aux seuls salariés. Compte tenu des indications données par les autorités sanitaires, des campagnes de tests sérologiques par les entreprises ne peuvent être envisagées.

L'ensemble de ces nouveautés feront l'objet d'une mise à jour des fiches-métier, guides et questions-réponses disponibles sur le site du ministère du travail et le code du travail numérique.

Les dispositions du protocole constituent des recommandations opérationnelles adaptées à la situation de l'épidémie, comme l'a rappelé le juge des référés du Conseil d'Etat le 19 octobre. Ce protocole : *« constitue un ensemble de recommandations pour la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de COVID 19 en rappelant les obligations qui existent en vertu du code du travail »*. Il appartient à l'inspection du travail d'accompagner les entreprises et leurs salariés dans l'appropriation de ces recommandations générales, en s'assurant notamment que les décisions ont été prises en tenant compte des caractéristiques des activités, du contexte sanitaire externe, du contexte humain interne, et dans le dialogue avec les salariés et leurs représentants.

Comme dans l'ensemble des interventions, dans les situations de risque avéré et de non-respect

des principes généraux de prévention, l'agent de contrôle utilisera l'outil juridique le plus approprié et le cas échéant une mise en demeure du DIRECCTE pourra être notifiée à l'employeur sur son rapport.

Il vous appartient de **faire connaître ce protocole aux entreprises, aux salariés et à leurs représentants** ainsi qu'aux partenaires économiques et acteurs sociaux de votre région susceptibles de les relayer selon les modalités appropriées : site internet de la DIRECCTE, webinaire, audio et visioconférences, courriels mais aussi à l'occasion des contrôles en entreprise. Vous pourrez notamment préciser aux employeurs ce qui est attendu d'eux en termes d'appui au « contact tracing » et leur rappeler la définition de cas contact et notamment que les cas contact des cas contact ne sont pas des cas contact en les renvoyant vers les outils d'appui mis à disposition par les autorités sanitaires.

Dans un contexte où il est impératif de **conjuguer préservation de la santé et de la sécurité des salariés et maintien de l'activité économique**, la mise en œuvre d'un dialogue social de qualité sous toutes ses formes doit permettre d'associer les représentants du personnel et les organisations syndicales dans des conditions adaptées à l'urgence de la situation.

Il vous appartient donc de **rappeler aux entreprises, au-delà de l'obligation légale, l'intérêt majeur consistant à consulter et associer, même sous une forme adaptée aux circonstances, le comité social et économique et notamment lorsqu'elle existe, la commission santé sécurité et conditions de travail, afin de renforcer l'efficacité des mesures de prévention mises en place, par l'engagement du corps social dans la mise en œuvre effective de ces mesures.**

En effet, certaines modalités de consultation peuvent être allégées en raison des circonstances exceptionnelles. Ainsi, en matière d'obligations relatives à la santé et à la sécurité la modification du règlement intérieur en urgence peut se faire par adjonction d'une note de service. Ces prescriptions font immédiatement et simultanément l'objet d'une simple communication au secrétaire du comité social et économique ainsi qu'à l'inspection du travail. (Cf. article L. 1321-5 du code du travail).

En termes d'adaptation des conditions du dialogue social, la possibilité de recourir à la visioconférence ou l'audioconférence pour réunir le CSE va être réactivée.

Vous vous assurerez que les membres du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent circuler librement dans l'entreprise et puissent prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, durant les heures de délégation ainsi qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Enfin, vous **contribuerez à la mobilisation territoriale dans la prévention et la lutte contre l'épidémie**. A ce titre, vous mobiliserez autour de vous l'ensemble des acteurs impliqués en matière de santé au travail, en lien avec les autorités sanitaires. Face à une situation de cluster, vous pourrez vous reporter au protocole de coopération ARS -DIRECCTE « Clusters-COVID-19 en entreprise : qui fait quoi ? » du 28 août 2020.

**Une attention particulière sera aussi accordée aux services de santé au travail.** Il faut non seulement vous assurer qu'ils sont bien en activité, mais qu'ils jouent pleinement leur rôle d'appui et de conseil aux employeurs, aux salariés et à leurs représentants dans la mise en œuvre du PNE. Qu'il s'agisse de la bonne appropriation des gestes barrière, du renforcement de la protection des salariés vulnérables, de la définition des cas contact et dans leur prise en charge, le rôle des médecins du travail est essentiel dans la période et les médecins-inspecteurs du travail seront associés systématiquement par le DIRECCTE aux actions engagées.

A ce titre, je vous demande de signaler les difficultés que pourraient rencontrer les services de santé au travail et si certains de ces services ou des antennes de ces services envisagent de fermer ou de réduire leur activité ou rencontrent des difficultés particulières.

## **2. En ce qui concerne l'accomplissement des missions du système d'inspection du travail :**

Pendant la période de confinement qui s'ouvre, et conformément à la circulaire du Ministère de la transformation et de la fonction publiques du 29 octobre 2020, le service public de l'inspection du travail devra continuer à assurer pleinement l'ensemble de ses missions, son action étant essentielle pour contribuer à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, condition du maintien de l'activité économique.

### **2.1. L'action des agents de contrôle :**

**Ainsi les contrôles en entreprise devront être menés conformément aux missions habituelles du système d'inspection du travail.**

**Ces actions s'inscriront notamment dans le cadre du plan national d'action révisé et vous porterez une attention particulière aux secteurs où les salariés sont le plus exposés au risque covid-19 ainsi qu'aux travailleurs les plus vulnérables.**

Toutefois les modalités de ces interventions sur site devront impérativement garantir **le plus haut niveau de sécurité pour les agents de contrôle**, ceux-ci devant notamment disposer de l'ensemble des dispositifs de protection nécessaires et adaptés aux situations susceptibles d'être rencontrées et cela en quantité suffisante.

De même, conformément aux orientations gouvernementales, les activités qui peuvent être réalisées à distance pour les agents de contrôle devront impérativement être télétravaillées (travaux administratifs, examens de documents, réunions de service, recherches personnelles, enquêtes...).

Les chefs de pôle T et les secrétaires généraux des DIRECCTE s'assureront en lien avec les RUD et les RUC de la disponibilité des équipements et moyens nécessaires pour garantir la sécurité des agents et permettre la réalisation de l'ensemble des interventions dans des conditions optimales.

Afin de faciliter les actions concertées et de capitaliser et valoriser l'intervention du système d'inspection du travail, les interventions et leurs suites doivent toujours être saisies dans le système d'information Wiki'T et les plans d'action dûment renseignés.

### **2.2. L'accès au droit :**

Conformément aux instructions gouvernementales, **la fonction d'accès au droit doit être garantie notamment pour les personnes les plus vulnérables**. L'accueil physique devra être assuré tant par les services de renseignements que par les agents de contrôle dans le cadre des permanences pour les situations qui ne peuvent être traitées à distance, mais uniquement avec prise de rendez-vous et à condition que les modalités d'accueil préservent la santé et la sécurité des agents. Les modalités d'aménagement du service, et par exemple l'aménagement des plages horaires, la configuration des locaux, doivent d'une part garantir la santé et la sécurité de l'agent mais aussi éviter toute situation où un agent pourrait se retrouver isolé.

Le renseignement par téléphone et par courriel devra autant que possible être assuré en télétravail.

Pour les autres agents du service d'inspection du travail (SCT et assistants d'unité de contrôle), le télétravail doit être la règle à l'exception près des modalités nécessaires pour la continuité du service public, et notamment parce que certaines tâches ne sont pas télétravaillables (gestion du courrier...).

Les modalités de traitement des demandes de dérogation à la durée du travail seront traitées conformément à l'instruction du 17 mars 2020 et cela jusqu'au 31 décembre 2020.

### **2.3. Les demandes de rupture et de transfert des contrats de travail**

S'agissant des demandes de rupture et de transfert des contrats de travail des salariés protégés, il est rappelé que lorsque la demande concerne la rupture conventionnelle individuelle ou collective du contrat de travail, le transfert du contrat de travail ou le licenciement pour motif économique d'au moins 25 salariés protégés, il est **possible de ne pas procéder à l'audition individuelle de chaque salarié** sauf si celui-ci la sollicite. Dans les autres cas, l'audition individuelle et personnelle de chaque partie s'impose et doit être organisée de façon à garantir la sécurité et la santé de chacun des participants. En accord avec les parties, des aménagements de l'organisation matérielle de l'enquête contradictoire peuvent être organisées (visio ou audioconférence), sous réserve de pouvoir s'assurer de l'identité des interlocuteurs.

### **2.4. Remontées des informations et suivi des actions du système d'inspection du travail :**

Pendant cette période de confinement les modalités habituelles de remontées quantitatives et qualitatives de l'information sur l'activité du SIT devront être maintenues :

- 1) Notes bimensuelles
- 2) Remontées des AT graves et mortels via Wiki'T
- 3) Signalement et suivi des clusters en entreprises
- 4) Mise en demeure DIRECCTE et référés
- 5) Les actions et situations constatées qui sont susceptibles d'avoir une ampleur nationale ou interrégionale ou peuvent nécessiter une coordination au niveau national
- 6) Tout fait significatif ou toute action signalée qui pourra donner lieu à une publication dans le COVID Travail qui reprendra une publication tous les deux jours

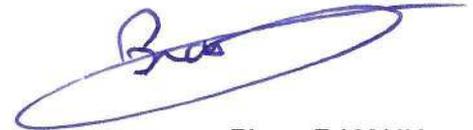
Ces remontées doivent être transmises sur la boîte de messagerie institutionnelle [dgt.sat@travail.gouv.fr](mailto:dgt.sat@travail.gouv.fr) .

Des enseignements tirés de la première période de confinement et de la qualité des interventions et des actions qui ont été menées à cette occasion je sais pouvoir compter sur votre engagement et sur celui de l'ensemble des agents du système d'inspection du travail.

Diffuser et expliquer les règles applicables aux entreprises et aux partenaires sociaux, veiller à leur application effective, faciliter le dialogue social, préserver la santé et la sécurité des travailleurs engagés au quotidien sont les missions essentielles qui nous incombent dans cette période difficile.

La DGT (service de l'animation territoriale, [dgt.sat@travail.gouv.fr](mailto:dgt.sat@travail.gouv.fr)) reste à votre disposition pour répondre à toutes les questions que la présente instruction pourrait susciter. Je vous remercie de votre implication dans cette période délicate qui va mobiliser une nouvelle fois nos services pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés.

Le Directeur général du travail



Pierre RAMAIN