



Paris, le 3 février 2021

Direction

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 des mesures renforcées de lutte contre la COVID-19.

PJ. : Le protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de covid-19 mis à jour le 29 janvier 2021

Compte tenu de la dégradation de la situation sanitaire, le Gouvernement a décidé un renforcement des mesures de prévention du risque de contamination par le SARS-CoV-2 et ses variants afin d'éviter un nouveau confinement.

Ces mesures concernent l'ensemble de la population mais les entreprises doivent y prendre toute leur place afin de veiller à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et d'œuvrer à limiter la propagation du virus. Le choix de ne pas réinstaurer un confinement général impose une très grande rigueur dans le respect des principes généraux de prévention, des recommandations du PNE et notamment, lorsque la situation le requiert, une grande fermeté dans l'application des règles du télétravail.

Dans ce contexte national tout à fait exceptionnel, l'objet de la présente instruction est d'actualiser les orientations qui vous ont été données dans l'instruction du 3 novembre dernier.

1. Rappel des orientations données en matière de télétravail :

Il convient de veiller à ce que, sur la base de leur évaluation des risques et dans le respect des principes généraux de prévention, les mesures permettant d'éviter le risque notamment par un recours massif au télétravail ou de le diminuer par l'usage des gestes barrières soient définies et effectivement mises en œuvre.

Ainsi, lorsque les tâches sont « télétravaillables », elles doivent être « télétravaillées » ce qui permet d'éviter les interactions et constitue l'une des mesures de prévention visant à éviter l'exposition au risque de contamination. Le recours au télétravail peut être total si la nature des tâches le permet ou partiel si seules certaines tâches peuvent être réalisées à distance. Cette mesure de prévention fait l'objet de recommandations claires dans les différentes versions du PNE.

Si les dispositions de l'article L. 1222-11 du code du travail permettent à l'employeur de mettre en place le télétravail dans son entreprise en cas de pandémie même en l'absence d'accord ou de charte, la détermination des tâches pouvant être réalisés à distance et l'organisation du travail intégrant le télétravail seront facilitées par la mise en œuvre d'une concertation étroite avec les représentants des salariés. L'accord national interprofessionnel du 26 novembre 2020 donne un cadre clair à la mise en œuvre de ce dispositif.

Par ailleurs, la possibilité de permettre à un salarié le retour en présentiel une journée par semaine afin de prévenir le risque d'isolement demeure et reste conditionnée à la demande expresse de celui-ci. Il faut être particulièrement vigilant à ce que cette possibilité ne soit pas à l'origine de rassemblements dans les entreprises à l'occasion de réunions de service ou de repas pris collectivement.

2. La mobilisation du système d'inspection du travail dans le contrôle du respect des règles sanitaires, en particulier en matière de télétravail.

La situation sanitaire et l'effectivité des mesures de prévention imposent une mobilisation particulièrement soutenue du système d'inspection du travail dans les semaines qui viennent afin que chacun puisse travailler dans les meilleures conditions de sécurité possibles pour sa santé. Cette mobilisation s'organise autour du triptyque : accompagner les entreprises, les salariés et les partenaires sociaux, contrôler le respect effectif des mesures de prévention du risque de contamination au COVID-19 et utiliser les outils de coercition si besoin.

2.1. Renforcer la mobilisation sur la question du recours au télétravail

Compte tenu des annonces faites par le Premier ministre vendredi dernier, il convient de renforcer encore davantage le niveau de mobilisation des services sur le recours au télétravail. En effet, les études montrent un moindre recours des entreprises au télétravail dans les dernières semaines ; la tendance doit s'inverser car il s'agit là de la première mesure de prévention du risque qui, en limitant la circulation des personnes, limite la circulation du virus et l'exposition des personnes.

- **Accompagner les employeurs et les salariés dans le développement du recours au télétravail :**

Dans la continuité de l'action qui vous avait été demandé dans l'instruction du 3 novembre dernier, il vous est plus particulièrement demandé :

- **De reprendre contact avec les entreprises les plus importantes, comme vous l'avez fait début novembre, pour vous assurer que les recommandations du protocole national sont bien respectées. Vous êtes invités à élargir cette sollicitation à d'autres entreprises (soit plus petites, par exemple à partir de 250 salariés ; soit relevant de certains secteurs où le télétravail est plus particulièrement applicable : cabinets d'avocats, d'architecture, de comptabilité, établissements de recherche, fonctions support du secteur bancaire et des assurances, secteur de la communication et dans lesquels le recours au télétravail s'est dégradé ces dernières semaines...).** Vous pourrez utilement vous appuyer sur l'enquête ACEMO réalisée par la DARES pour le mois de janvier pour mieux cibler les secteurs devant faire l'objet d'une action soutenue de vos services compte tenu des particularités territoriales.
- **De mobiliser sur ce sujet les partenaires sociaux tant au niveau régional que départemental, en particulier les organisations patronales. Il est essentiel qu'elles puissent relayer en leur sein que la réussite du télétravail est une condition nécessaire pour éviter le recours à un éventuel nouveau confinement, et que la réussite du déploiement du télétravail repose en grande partie sur la nécessité de l'organiser dans un cadre collectif en concertation au sein de chaque entreprise avec les représentants des salariés.**
- **De rappeler la possibilité de s'appuyer sur l'ANACT et son réseau pour faciliter le déploiement du télétravail (notamment dans le cadre de la prestation objectif reprise) notamment au profit des PME. Pourront ainsi être mises en avant la capitalisation et la diffusion au niveau national des bonnes pratiques et la mobilisation de manière générale de toute son offre de service pour accompagner les entreprises et les partenaires sociaux dans les démarches innovantes.**
- **De rappeler également aux entreprises l'intérêt pour elles de s'appuyer sur leur service de santé au travail qui pourra les aider à bien articuler la prévention du risque COVID en recourant au télétravail, tout en prévenant les risques professionnels liés au télétravail (isolement, lombalgies, RPS...).**
- **De faire connaître le numéro vert mis en place par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion pour répondre aux difficultés rencontrées par les télétravailleurs (plan de communication par ailleurs préparé sur ce sujet).**

- **Contrôler la mise en œuvre des mesures de prévention :**

La vérification des mesures prises pour lutter contre le risque de contamination et de la mise en œuvre du télétravail pour toutes les tâches « télétravaillables » sera systématique lors de tout contrôle mené par les agents de contrôle de l'inspection du travail.

Cette vérification portera, en premier lieu, sur les conditions d'information et de consultation du CSE lorsqu'il existe. En effet, le dialogue social est une condition nécessaire à une évaluation des risques exhaustive et à l'acceptation des mesures de prévention, ainsi qu'à leur bonne adéquation. Ainsi, il importe que le CSE soit associé non seulement à la définition des tâches « télétravaillables » mais également aux modalités pratiques de mise en œuvre du télétravail, notamment pour permettre un regroupement des tâches télétravaillables permettant aux salariés de maximiser le nombre de jours en télétravail, mais aussi pour assurer, par un ajustement des horaires, le plus grand lissage possible des flux de transports quotidiens.

Comme pour les contacts avec les entreprises de la région, des secteurs pourront être plus particulièrement ciblés en s'appuyant notamment sur les secteurs où le recours au télétravail est en retrait par rapport au mois de novembre.

En tant que de besoin, les outils juridiques coercitifs tels que notamment la mise en demeure du DIRECCTE ou le référé judiciaire pourront être mobilisés. Les agents pourront utilement se référer à la fiche DCL n°2020-27 relative aux modalités d'intervention du système d'inspection du travail dans la mise en œuvre du télétravail. Cette fiche propose un modèle de mise en demeure DIRECCTE.

2.2. Veiller aux conditions de travail des salariés dont les tâches ne peuvent être totalement télétravaillées

Si l'accent doit être mis sur le télétravail dès lors qu'il est possible d'y recourir, les conditions de travail des salariés devant travailler en présentiel doivent continuer à être contrôlées. A ce titre, il vous appartient :

- D'identifier les secteurs ou les entreprises devant prioritairement faire l'objet de vérifications au regard des mesures prises en s'appuyant notamment sur les situations dangereuses signalées par les salariés et leurs représentants ainsi qu'à partir des informations disponibles sur les clusters à partir du partenariat noué avec les ARS et les services de santé au travail.
- De cibler, en tenant compte des spécificités locales, les secteurs du BTP et le travail saisonnier dans les exploitations agricoles avec une vigilance accrue en cas de situations de détachement ou d'emploi de salariés étrangers hors UE ayant déjà donné lieu à interventions et mesures de fermetures, d'arrêts d'activité ou de sanctions. Les commerces de détail, le secteur médico-social, les plateformes logistiques et les abattoirs feront également l'objet d'une vigilance accrue.
- D'apporter une vigilance très soutenue en fonction des situations rencontrées, aux locaux sociaux, modalités de transports collectifs mis en place par les entreprises, espaces collectifs de travail, mais aussi locaux d'hébergement collectif, ceux-ci ayant nécessité des interventions lourdes en lien

avec l'ensemble des autorités concernées pour mettre fin à des situations d'hébergement indignes et particulièrement « contaminants », et lieux de restauration collective.

- De vérifier les effets du couvre-feu à 18 heures sur la durée du travail et le respect des repos. Il importe de s'assurer que le report des heures de travail n'ayant pu être exécutées quotidiennement du fait du couvre-feu n'a pas pour effet de supprimer le repos hebdomadaire de certains salariés, notamment dans le secteur du commerce.

Dans le cadrage pour 2021 du plan national d'action pluriannuel du système d'inspection du travail (PNA), les actions menées pour lutter contre le COVID-19 sont valorisées au titre de l'action prioritaire en matière de santé et sécurité au travail. Les plans régionaux et les feuilles de route départementales devront nécessairement intégrer un volet sur le suivi de la crise sanitaire et de ses impacts en matière de santé au travail.

L'ensemble des interventions menées dans le cadre de la présente instruction feront l'objet d'un suivi qualitatif et quantitatif régulier.

Ainsi il vous est demandé de transmettre tous les jeudis avant 14h un état des entreprises que vous aurez contactées via la maquette de tableau ci-annexée. Ces remontées seront adressées à dgt.sal@travail.gouv.fr.

Les interventions des agents de contrôle de l'inspection du travail effectuées dans ce cadre doivent donner lieu au « cochage » du plan d'action COVID-19 dans WIKI'T. Un questionnaire a été adossé à ce plan d'action afin de rendre compte des actions entreprises pour vérifier plus particulièrement les conditions de recours au télétravail et de permettre également un état des lieux à l'échelle nationale de la qualité de mise en œuvre effective du télétravail dans les entreprises.

Par ailleurs, il vous est rappelé que les mises en demeure DIRECCTE ainsi que les assignations en référé doivent faire l'objet d'une transmission à la DGT à l'adresse de messagerie dgt.sal@travail.gouv.fr.

La DGT (service de l'animation territoriale, dgt.sal@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 RAIMAIN