

La Direction générale du travail (DGT) a adressé, le 3 novembre 2020, aux Direccte, une [instruction](#) fixant les orientations de leur action dans le cadre de la crise sanitaire. Explications...

Appropriation du protocole

La circulaire présente les principales mesures du nouveau protocole national, comme la généralisation du télétravail et l'autorisation d'effectuer des tests de dépistage rapides en entreprise.

L'instruction insiste sur la nécessité de vérifier que les entreprises ont bien intégré le risque de contamination à la Covid-19 [dans leur évaluation des risques professionnels et adapté](#) « les mesures de prévention qui doivent prévoir le télétravail dès lors qu'il est possible. »

Autrement dit, comme le dit le code du travail : **pas de prévention des risques sans évaluation.**

C'est pour cette raison que la Branche et le collègue employeur insistent sur la nécessité de la démarche et de l'utilisation de [l'outil G2P inclus dans ISIRH](#).

La question du télétravail

L'Instruction 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 ». L'organisation du travail permet de réduire les déplacements domicile-travail et d'aménager le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail, et réduire 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, illustre l'instruction. Par ailleurs, « *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* », avertit le DGT.

Pour aller plus loin: fiche [Télétravail et Covid](#)

Risque avéré et non respect des principes généraux de prévention

La DGT rappelle que pour l'ensemble de ces interventions, dans une **situation de risque avéré** et de **non-respect des principes généraux** de prévention, l'agent de contrôle doit utiliser l'outil juridique le plus approprié et, le cas échéant, une **mise en demeure** du Direccte pourra être notifiée à l'employeur. Sur saisine du salarié, pour des difficultés dans la mise en œuvre du protocole national ou dans la mise en œuvre des mesures de prévention par leur employeur, il appartient à l'inspection du travail de choisir le mode d'intervention le plus adapté et de **prioriser** les interventions pour faciliter la recherche de solutions « dans le cadre du **dialogue social** ».

Valorisation dialogue social

L'instruction insiste sur la nécessité de rappeler aux entreprises de consulter et associer le CSE dans le but de renforcer l'efficacité des mesures de prévention mises en place.

Il est demandé aux inspecteurs du travail de s'assurer « *que les membres du CSE et les représentants syndicaux au comité peuvent circuler librement dans l'entreprise et [qu'ils] puissent prendre tous les contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission* ».

