



5 novembre 2020 - Covid 19 - Contrôles de l'inspection du travail, cas contacts et restaurants d'entreprise

Chers tous,

Dans la lignée de nos précédentes notes d'information, nous vous prions de trouver ci-dessous des informations relatives aux instructions données par le Ministère du Travail aux services de l'inspection du travail dans le cadre des contrôles effectués dans les entreprises en matière de Covid-19, ainsi qu'un récapitulatif de deux fiches pratiques publiées par le Ministère du Travail concernant les cas contacts et les restaurants d'entreprise.

1. Inspection du travail : modalités des contrôles effectués dans les entreprises concernant le respect du protocole sanitaire

Le 3 novembre 2020, la Direction Générale du Travail (DGT) a adressé aux services de l'inspection du travail une instruction relative aux modalités des contrôles effectués dans les entreprises concernant le respect du protocole sanitaire, qui se poursuivent durant ce nouveau confinement.

Ainsi, la DGT a apporté des précisions sur les points ci-dessous :

- Le risque de contamination à la Covid-19 doit être intégré dans **l'évaluation des risques professionnels** et les **mesures de prévention** qui en découlent doivent être élaborées.
- Les employeurs peuvent organiser des **tests de dépistage** rapides en lien avec leur service de santé au travail. Ces tests devront être pris en charge par l'employeur et ne pourront en aucun cas être obligatoires. Le résultat ne devra être transmis qu'au salarié dépisté.
- **Le dialogue social doit être privilégié** : les représentants du personnel doivent être associés et consultés, permettant une meilleure appropriation par les salariés des nouvelles dispositions du protocole ainsi que de leur adaptation à la situation de l'entreprise pour renforcer leur efficacité. Ainsi, les CSE devraient prochainement pouvoir se réunir par visioconférence ou audioconférence.
- Concernant le **télétravail**, l'inspection du travail doit vérifier qu'il est mis en œuvre dès lors que la situation le permet, en fonction des situations réelles de travail et des activités exercées.

Pour rappel, le protocole sanitaire prévoit que **toutes les activités qui peuvent s'exercer à distance doivent être télétravaillées** par les salariés. La DGT indique que **l'employeur doit déterminer les tâches pouvant être effectuées en télétravail, dans le dialogue social**. Il doit tout particulièrement s'assurer du

maintien des liens au sein du collectif du travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés qui sont en télétravail.

Pour les activités qui ne peuvent être exercées à distance, l'employeur doit organiser le travail afin de permettre de **réduire les déplacements entre le domicile et le travail et aménager le temps de présence en entreprise** en regroupant sur certains jours les tâches ne pouvant être effectuées que sur place et en étalant les horaires de travail.

La DGT précise des exemples de situation justifiant une présence dans l'entreprise :

- Les **fonctions managériales**, afin d'encadrer les équipes pour les activités qui ne sont pas réalisables à distance ou d'autres activités pour lesquelles le salarié a besoin d'utiliser certains outils non accessibles à distance (notamment informatiques) ;
- Les salariés qui rencontrent des **difficultés ou des contraintes particulières "dûment justifiées"**, et notamment lorsqu'un manager détecte un **risque psychosocial** particulier ;
- En revanche, **l'organisation de réunions**, même managériales, **ne justifie pas la présence de salariés sur place** dès lors qu'il est possible de les tenir en visioconférence ou audioconférence.

2. La gestion des cas contacts

Le Ministère du Travail a publié le 4 novembre 2020 une fiche relative à la gestion des cas contacts par l'employeur.

Cette fiche contient notamment les points ci-dessous :

- Le rappel de la **définition d'un cas contact** telle qu'indiquée dans le protocole sanitaire en entreprise :
 - Une situation de face à face sans masque à moins d'un mètre (embrassade, poignée de main...) ;
 - Plus de 15 minutes, dans un lieu clos, sans masque, alors que la personne contaminée tousse ou éternue (repas ou pause, conversation, déplacement en véhicule, réunion...) ;
 - Lors d'un échange de matériel ou d'objet non désinfecté ;
 - Lors d'actes de soin ou d'hygiène ;
 - En raison d'un partage du même lieu de vie.
- Il est rappelé que **le cas contact d'un cas contact n'est pas lui-même considéré comme tel.**
- Le cas contact doit être **isolé pendant 7 jours**. S'il ne peut télétravailler, l'Assurance maladie lui délivre un **arrêt de travail sans jour de carence**.
- Le salarié doit être testé **7 jours après le dernier contact avec la personne contaminée** :
 - **Si le test est négatif** : le salarié peut retourner au travail, sans avoir besoin de certificat médical, dans le strict respect des mesures barrières ;
 - **Si le test est positif** : le salarié doit s'isoler 7 jours supplémentaires, en arrêt de travail. S'il a toujours de la fièvre après ces 7 jours, il doit continuer à s'isoler jusqu'à 48h après la fin de la fièvre. S'il n'a pas de fièvre, il peut

retourner au travail, dans le strict respect des mesures barrières, en évitant les contacts avec les personnes vulnérables.

- En cas de **cluster au sein de l'entreprise**, défini comme un **foyer d'au moins 3 cas diagnostiqués dans une période de 7 jours**, l'employeur doit prévenir les autorités sanitaires (ARS, Assurance maladie, services de santé au travail).

Nous vous invitons à consulter la fiche pratique du gouvernement qui détaille plus précisément ces mesures : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/mtei_fiches_covid_gestion_cas_contact_3_11_2020_ok.pdf

3. Organisation et fonctionnement des restaurants d'entreprise

Le Ministère du Travail a mis à jour le 4 novembre 2020 une fiche relative à l'organisation et au fonctionnement des restaurants d'entreprise.

Les consignes suivantes sont notamment mises en avant :

- Une **distance d'un mètre** doit toujours respectée entre les salariés. Ainsi, l'espace doit être réorganisé (files d'attente, paiement, repas, vestiaires...) et les plages horaires adaptées. Un marquage au sol doit être utilisé pour le **sens de circulation** afin d'éviter les croisements, avec si possible une entrée et une sortie à deux endroits distincts.
- **Une table ne peut accueillir plus de 6 salariés à la fois**, qui ne doivent pas être assis face à face. Une **jauge maximale de 4m²** par salarié est mise en place.
- Les **objets susceptibles d'être touchés par plusieurs salariés** doivent être supprimés (salière, bac à couverts...). Les **plateaux doivent être préparés à l'avance**, avec les couverts et le pain.

Nous vous invitons à consulter la fiche pratique du gouvernement qui détaille plus précisément ces mesures : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiches_covid_restaurants_d_entreprise_vok.pdf.

Sincèrement,



FÉDÉRATION
DE LA HAUTE COUTURE
ET DE LA MODE

Frédéric Galinier

Directeur Délégué

Affaires juridiques, sociales et institutionnelles

100-102 rue du Faubourg Saint-Honoré
75008 Paris