

Mise à jour du Protocole sanitaire national en entreprise dans version applicable au 3 janvier 2022 : le renforcement du recours au télétravail



Benoît Roseiro
Associé
Droit Social



**Karim
De Medeiros**
Juriste



Mise à jour du Protocole sanitaire national en entreprise dans version applicable au 3 janvier 2022 : le renforcement du recours au télétravail

Télétravail : une fixation à trois jours par semaines « pour les postes qui le permettent »

Face à l'évolution de l'épidémie et des contraintes portées par la volatilité du variant Omicron et du taux de contamination actuel, le Gouvernement a instauré l'extension du recours au télétravail « *qui participe à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-COVID et permet de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur des trajets domicile/travail* ».

A compter de ce lundi 3 janvier 2022 et pour une durée de trois semaines, le nombre minimal imposé de jours de télétravail¹ :

- est fixé à trois jours par semaine pour les postes qui le permettent,
- peut-être porté à quatre jours par semaine lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent.

Le Gouvernement avait, dès le 6 décembre 2021, préconisé le recours au télétravail aux fins de concilier les impératifs de protection de la santé des travailleurs avec la continuité de l'activité économique.

Dans sa version du 8 décembre 2021, le protocole sanitaire national prévoyait une cible de 2 à 3 jours de télétravail par semaine, sous réserve des contraintes liées à l'organisation du travail et à la situation des salariés.

Dans la perspective d'un assouplissement du protocole, il avait été envisagé fin décembre un « *nombre minimal de trois jours en moyenne, calculé sur l'effectif concerné* ». Cette proposition qui consistait à procéder à un calcul en moyenne sur l'ensemble des postes en télétravail pouvait être une source de difficulté dans sa mise en œuvre et a donc été abandonnée.

Dès lors, l'employeur est tenu de déterminer les postes qui permettent d'organiser le travail trois jours par semaine et les cas pouvant être portés à quatre jours.

Il revient donc à l'employeur de déterminer l'adéquation entre la « *limitation des interactions du personnel aux abords des lieux de travail et des trajets* » voulue par le Gouvernement en favorisant le télétravail et les postes exigibles à une organisation limitée en deux jours de présentiel.

Télétravail : vers l'adoption de sanctions administratives

A l'issue de sa réunion avec les partenaires sociaux de ce 28 décembre 2021, Madame la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion a annoncé par voie de presse, dans le même temps que l'adoption du protocole, que les contrôles de l'inspection du travail ont été renforcés à cet égard, en passant désormais à 5000 contrôles par mois².

¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/protection-des-travailleurs/protocole-national-sante-securite-salaries>

² https://twitter.com/Elisabeth_Borne/status/1476476274021445638

Elle a, également, annoncé qu'un amendement permettant à l'administration de prononcer des sanctions à hauteur de 1.000 € par salarié, dans la limite de 50.000 €, sera introduit à l'occasion des débats parlementaires sur le projet de loi relatif au passe vaccinal³.

Cet amendement a été déposé le 31 décembre 2021.

Il prévoit, en substance, que lorsqu'une situation dangereuse résultera d'un risque d'exposition à la Covid 19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention des risques professionnels (art. L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 du Code du travail), l'autorité administrative compétente pourra, sur rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail, et sous réserve de l'absence de poursuites pénales, prononcer une amende à l'encontre de l'employeur.

Il convient de noter que cet amendement ne fait pas référence au « télétravail », mais repose sur l'obligation générale de prévention des risques incombant à l'employeur. Il ne fait nul doute que ce terme général permettra à l'autorité administrative de se prévaloir d'une absence effective du télétravail pour éventuellement prononcer des amendes.

A ce titre, ces amendes ne seront établies qu'à l'issue de l'expiration du délai d'exécution d'une mise en demeure, si l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé.

Comme annoncé, le montant maximal de cette amende sera de 1.000 euros et pourra être appliqué autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement, dans la limite de 50.000 euros.

Un recours devant le Ministre du travail pourra être effectué contre la décision prononçant une amende dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision. Ce recours sera suspensif. Le silence gardé pendant plus deux mois sur ce recours vaudra décision d'acceptation.

Le texte poursuit en indiquant que ces dispositions seront applicables jusqu'à une date déterminée par décret et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2022.

Les autres recommandations du protocole demeurent applicables

Au demeurant, les recommandations sanitaires d'usage demeurent applicables. Les travailleurs devront, ainsi, respecter les gestes barrières, procéder régulièrement à une aération et une ventilation des locaux, respecter les mesures de distanciation sociales (p. 10 du protocole) ...

³ <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/amendements/4858/AN/680>