

30 décembre 2021

Télétravail lié au Covid-19 : Décryptage des annonces gouvernementales

3 à 4 jours obligatoires sous peine d'amendes administratives

Télétravail obligatoire...

- Le Premier Ministre a annoncé lundi 27 décembre 2021 qu'à compter du 3 janvier 2022, le télétravail sera obligatoire **3 ou 4 jours par semaine**, partout où cela est possible, pendant une durée d'au moins trois semaines (soit jusqu'au 24 janvier au moins).
- Concrètement, le Protocole Sanitaire en Entreprise sera adapté (disponible à l'adresse suivante : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus/retour-au-travail>).

... sous peine d'amendes administratives

- La Ministre du travail a annoncé aux partenaires sociaux le 28 décembre 2021 que le Gouvernement souhaitait que les entreprises récalcitrantes soient sanctionnées par des amendes administratives. Il a été évoqué une amende jusqu'à 1.000 € par salarié concerné dans la limite de 50.000 €.
- Concrètement, un amendement au projet de loi sur la transformation du passe sanitaire en passe vaccinal (déposé à l'Assemblée le 27 décembre) prévoirait ces sanctions sans doute sur le modèle de ce qui existe déjà. Le Code du travail (L. 8115-1 et R. 8115-1 et suivants) prévoit que la DREETS, sur rapport d'un inspecteur du travail, soit adresse un avertissement, soit prononce une amende, en cas de manquement de l'employeur à certaines dispositions (durée maximale, repos, smic...).

Décryptage de ces annonces

- Sur l'obligation : le Protocole Sanitaire en Entreprise constitue « *un ensemble de recommandations* » et « *n'a pas vocation à se substituer à l'employeur dans l'évaluation des risques et la mise en place de mesures de prévention adéquate* » (CA, Référé, 17/12/2020, n°446797). L'employeur est seul juge des mesures de protection. Donc, en l'état du droit : pas de valeur contraignante du protocole.
- Sur la sanction : D'une part, un problème de calendrier puisque la loi sera promulguée au mieux le 15 janvier 2022 et une sanction ne peut pas être rétroactive. D'autre part, des questions de fond telles que la détermination de l'obligation sanctionnée (obligation de télétravail) et l'appréciation du caractère « télétravaillable » ou pas du poste occupé. Enfin, et plus largement, l'idée même de réprimer l'employeur dans un contexte économique, sociale et sanitaire complexe interroge... Donc, en l'état du projet, pas de panique...

Pour tout renseignement complémentaire n'hésitez pas à contacter info@factorhy.com