



Projet de loi sur les outils de gestion de la crise sanitaire : instauration d'une amende administrative applicable dans le cadre du non respect du télétravail

Mise à jour du 17 Janvier 2022

Le 30 décembre dernier, le Ministère du travail a publié une version actualisée du protocole sanitaire. Depuis le 3 janvier et pour une durée de trois semaines, le texte prévoit, outre un strict respect des gestes barrières et du port du masque en intérieur, la mise en place du télétravail pour au moins trois – voire quatre – jours par semaine pour les postes qui le permettent.

Fin décembre, la Ministre du Travail, Madame Elisabeth Borne, a déclaré : « *On constate que la plupart des entreprises jouent très bien le jeu [...] On a quelques entreprises qui ne le font pas, qui ne suivent pas les recommandations de l'inspection du travail, et qui profitent de la longueur de la procédure de sanction pour ne pas respecter les règles* ». Elle a ajouté : « *Je souhaite un système plus rapide et donc plus dissuasif en permettant à l'inspection du Travail de pouvoir prononcer des sanctions sans attendre la procédure judiciaire* ».

C'est dans ce contexte que le 31 décembre dernier, a été présenté par le Gouvernement, un amendement au projet de loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le Code de la santé Publique.

Le 16 janvier 2022, l'Assemblée nationale a définitivement adopté le projet de loi comprenant un article visant à adapter le dispositif de sanction, pendant la période d'urgence sanitaire. Est ainsi créée une amende administrative ayant vocation à permettre de sanctionner plus efficacement le non-respect, par un employeur, de la mise en demeure de réaliser ou d'actualiser l'évaluation des risques liés à la Covid-19 et d'appliquer les mesures de prévention adaptées contre les risques de contamination, que le directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) peut notifier.

L'article dispose que **lorsqu'une situation dangereuse résulte d'un risque d'exposition des salariés à la Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention, l'autorité administrative compétente peut, 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** si, à l'expiration du délai d'exécution de la mise en demeure, l'agent de contrôle de l'inspection du travail constate que « les mesures utiles » pour remédier à la situation dangereuse n'ont pas été mises en place.

L'amende est d'un montant maximal de 500 euros, et peut être appliquée autant de fois qu'il y a de travailleurs concernés par le manquement.

Le montant total de l'amende est plafonné à 50.000 euros.

Le respect des préconisations du nouveau protocole sanitaire applicable depuis le 3 janvier 2022 relatives au télétravail, à raison de 3 jours par semaine minimum durant trois semaines, sera ainsi considéré comme constituant une « mesure utile » à la prévention du risque d'exposition à la Covid-19. Dès lors, le non-respect de ces recommandations pourra faire l'objet de l'amende administrative mise en place.

La possibilité de recours administratif contre la décision de l'administration (qui doit être formé dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision) **est supprimée dans le cadre de situations dangereuses résultant d'un risque d'exposition à la Covid-19** du fait du non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention, constatées par un agent de contrôle de l'inspection du travail. L'employeur pourra, le cas échéant, saisir le juge administratif pour contester la décision de l'autorité administrative.

La loi entrera en vigueur au lendemain de sa publication au journal officiel, potentiellement le 21 janvier 2022, des saisines du Conseil constitutionnel ayant été annoncées. Les dispositions précitées seront applicables aux constats des agents de contrôle **jusqu'à une date devant être déterminée par décret, fixée au plus tard au 31 juillet 2022.**

A noter que le Ministère du travail a également, le 5 janvier 2022, [mis à jour son questions-réponses sur le télétravail en période de Covid-19](#) afin de l'adapter au nouveau protocole sanitaire. Il rappelle que le télétravail doit être mis en place dans le cadre d'un dialogue avec les salariés et leurs représentants. L'employeur demeure tenu à une obligation de sécurité et doit, dans ce cadre, être vigilant notamment quant aux risques d'isolement du télétravailleur.

Les questions-réponses rappelle, par ailleurs, que les télétravailleurs conservent leurs droits, notamment s'agissant des titres-restaurant.

Sachant qu'il a été estimé que, sur plus de 500 mises en demeure notifiées par les DIRECCTE puis les DREETS depuis mars 2020, plus de 90% ont été suivies d'effet, les situations visées par cette sanction administrative resteraient en pratique limitées à une minorité de cas.

Nos recommandations dans le cadre de la mise en place du télétravail en entreprise en raison des conditions sanitaires.

- ✓ Consulter le comité social et économique ;
- ✓ Mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- ✓ Documenter le plan de continuité d'activité et les éventuelles dérogations.

Notre équipe d'avocats experts en droit social et Ingénierie RH de Grant Thornton Société d'Avocats demeure à votre disposition afin de vous accompagner dans la mise en œuvre de vos obligations.

Contacts



Caroline Luche-Rocchia

Avocat - Associée

E : CLuche-Rocchia@avocats-gt.com

T : +33 1 41 16 27 37



Cécile Didolot

Avocat – Directrice

E : CDidolot@avocats-gt.com

T : +33 1 41 16 27 06

Grant Thornton Société d'Avocats

29, rue du Pont

92200 – Neuilly-sur-Seine

France

www.avocats-gt.com

T : +33 (0)1 41 16 27 27

F : +33 (0)1 41 16 27 28

E : contact@avocats-gt.com



À propos de Grant Thornton Société d'Avocats

Grant Thornton Société d'Avocats accompagne ses clients dans toutes leurs opérations stratégiques, que ce soit dans un contexte national ou international, grâce à une expertise pluridisciplinaire reconnue dans tous les domaines du droit des affaires.

Le cabinet offre à une clientèle nationale et internationale l'ensemble des prestations nécessaires à la gestion juridique et fiscale des entreprises en intervenant sur des problématiques de droit des sociétés, de due diligences juridiques, fiscales, sociales et contractuelles, de fusions et acquisitions, de droit fiscal, de TVA et commerce international, de mobilité internationale, de droit commercial, droit social et enfin de contentieux des affaires.

NOTE : Cette note d'alerte est de nature générale et aucune décision ne devrait être prise sans davantage de conseil. Grant Thornton Société d'Avocats n'assume aucune responsabilité légale concernant les conséquences de toute décision ou de toute mesure prise en raison de l'information ci-dessus. Vous êtes encouragés à demander un avis professionnel. Nous serions heureux de discuter avec vous de l'application particulière des changements à vos propres cas

