



Protocole sanitaire : 3 jours de télétravail obligatoire pour les salariés à compter du 3 janvier 2022. Par Frédéric Chhum, Avocat et Annaëlle Zerbib, Juriste.

Parution : mercredi 5 janvier 2022

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/protocole-sanitaire-jours-teletravail-obligatoire-pour-les-salaries-compter,41190.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

Alors qu'un nouveau record de contaminations a été enregistré en 24 heures avec 208 000 nouveaux cas positifs au COVID 19, le [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19](#) a été actualisé le 30 décembre 2021.

La nouvelle version du protocole est applicable depuis le 3 janvier 2022.

Notre article traitera de :

- ▶ l'obligation pour les entreprises de faire télétravailler leurs salariés trois jours par semaine au minimum à partir du 3 janvier 2022 (1),
- ▶ la question de savoir si l'obligation de faire télétravailler les salariés, telle qu'elle résulte du protocole sanitaire, a valeur contraignante (2) ?
- ▶ la possibilité de mettre en place une amende administrative pour les entreprises réfractaires au télétravail (2).

1) Télétravail : trois jours par semaine au minimum à compter du 3 janvier 2022.

Le protocole sanitaire actualisé expose que dans les circonstances actuelles de circulation élevée du virus et de l'apparition du variant Omicron, les employeurs doivent fixer à compter du 3 janvier 2022 et pour une durée de trois semaines, un nombre minimal de trois jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent.

Lorsque l'organisation du travail et la situation des salariés le permettent, ce nombre peut être porté à quatre jours par semaine.

Enfin, les employeurs fixent les règles applicables dans le cadre du dialogue social de proximité, en veillant au maintien des liens au sein du collectif de travail et à la prévention des risques liés à l'isolement des salariés en télétravail.

Pour rappel, un accord national interprofessionnel pour une mise en œuvre du télétravail avait été conclu par les partenaires sociaux en 2020 puis étendu en 2021 (Cf nos articles [Salariés, cadres, cadres dirigeants : que prévoit l'ANI du 26 novembre 2020 ?](#) et [Télétravail : l'ANI du 26 novembre 2020 a été étendu, quelles conséquences pour les salariés](#)).

2) Un télétravail est-il obligatoire ? Une amende pouvant aller jusqu'à 1 000 euros par salarié pour les entreprises réfractaires au télétravail.

Le protocole n'a pas de valeur juridique contraignante en soi mais est, selon le Conseil d'Etat, « *la déclinaison matérielle de l'obligation de sécurité de l'employeur dans le cadre de l'épidémie de Covid-19* » [[Conseil d'Etat, 19 oct. 2020, n°444809.](#)] (Cf notre article [Reconfinement : Salariés, cadres, cadres dirigeants : le télétravail est-il obligatoire ?](#)).

Dans le cadre de l'obligation de sécurité de l'employeur, il est recommandé aux entreprises d'appliquer les mesures de télétravail édictées par le protocole sanitaire du 30 décembre 2021.

Le 30 décembre 2021, la ministre du Travail Elisabeth Borne a annoncé qu'une amende pouvant aller jusqu'à 1 000 euros par salarié pourrait être infligée aux entreprises réfractaires à l'obligation de télétravail.

Cette sanction administrative pourrait être infligée selon elle « *dans la limite de 50 000 euros* ».

La possibilité d'une telle sanction serait introduite dans le projet de loi sur le passe vaccinal.

Source :

- ▶ [Protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19](#) – mise à jour du 30 décembre 2021 et applicable à partir du 3 janvier 2022.

Frédéric Chhum avocat et ancien membre du conseil de l'ordre des avocats de Paris (mandat 2019 - 2021) Annaëlle Zerbib juriste M2 DPRT Paris Sud CHHUM AVOCATS (Paris, Nantes, Lille) [->chhum@chhum-avocats.com]
www.chhum-avocats.fr <http://twitter.com/#!/fchhum>