



**Amende administrative en cas de non-respect d'une  
mise en demeure du DREETS liée au Covid-19 et  
aménagement des voies de recours offertes à  
l'employeur**

Le projet de loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire et modifiant le Code de la santé publique, adopté en Conseil des ministres extraordinaire le 27 décembre 2021 et déposé au Parlement le même jour, prévoit un certain nombre de mesures pour faire face à la pandémie de Covid-19, parmi lesquelles la transformation du passe sanitaire en passe vaccinal pour l'accès aux restaurants, activités de loisirs ou encore transports interrégionaux, et le renforcement des contrôles et sanctions en cas de fraude.

A ce stade du projet, l'exigence d'un passe vaccinal pour se rendre sur le lieu de travail pour toutes les entreprises n'est toutefois pas envisagée.

C'est dans ce contexte que le Gouvernement a déposé, le 31 décembre 2021, un amendement insérant un article additionnel au projet de loi.

Cet amendement vise à adapter, pendant la période d'urgence sanitaire, le dispositif de sanction en cas de non-respect par un employeur de la mise en demeure que le Directeur régional de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) peut notifier en cas de situation dangereuse constatée par un agent de contrôle de l'Inspection du travail résultant d'un risque d'exposition des salariés au Covid-19 à la suite du non-respect par l'employeur de ces obligations en matière de prévention du risque.

Il prévoit ainsi :

- **Une amende administrative visant à sanctionner l'employeur en cas de non-respect d'une mise en demeure du DREETS de mettre en œuvre les mesures de prévention nécessaires au risque d'exposition des salariés au Covid-19**

L'article L. 4721-1 du Code du travail prévoit que lorsqu'un agent de contrôle de l'Inspection du travail constate une situation dangereuse liée au non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention des risques et que les seules observations de l'agent de contrôle n'ont pas permis d'améliorer le niveau de protection des salariés, le DREETS peut notifier à l'employeur une mise en demeure de mettre en œuvre les mesures utiles pour y remédier dans un certain délai.

En l'absence de régularisation de la situation par l'employeur à l'issue du délai fixé, l'amendement du 31 décembre 2021 prévoit désormais, pour les seules mises en demeure liées à l'exposition des salariés au Covid-19, un dispositif d'amende administrative.

Le montant maximal de cette amende administrative notifiée par le DREETS est de 1000 euros par salarié concerné, plafonné à 50 000 euros et modulé selon le comportement de l'employeur, ses ressources et ses charges, les circonstances et la gravité du manquement.

Le fondement de cette amende administrative est donc assez large puisqu'il s'agit de sanctionner l'employeur qui n'a pas mis en place « *les mesures utiles* » réclamées par le DREETS pour remédier à une situation dangereuse « *résultant du non-respect de par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1* ».

L'article L. 4721-1 précité prévoit en effet que :

*« Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :*

*1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles L. 4121-1 à L. 4121-5 et L. 4522-1 ;*

*2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article L. 4221-1. »*

En d'autres termes, lorsque l'Inspection du travail constate que les salariés sont placés dans une situation dangereuse liée au non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention qui lui incombent, le DREETS peut le mettre en demeure de mettre en place toutes mesures utiles pour y remédier.

Il est donc fortement probable que figure parmi lesdites « *mesures utiles* » imposées par le DREETS, le protocole sanitaire applicable au 3 janvier 2022 qui prévoit « *pour une durée de trois semaines, un nombre minimal de trois jours de télétravail par semaine, pour les postes qui le permettent* » (cf. notre actu du 30 décembre 2021).

La Ministre du travail, Madame Elisabeth BORNE, interrogée le 30 décembre dernier sur le plateau de LCI, avait d'ailleurs fait le lien entre ce projet d'amende administrative et le non-respect par l'employeur de son obligation de mettre en place le télétravail dans les conditions précitées.

Ainsi, si l'amendement prévoyant cette sanction administrative ne renvoie pas expressément au protocole sanitaire instaurant l'obligation de recours au télétravail, ce dernier fait, en tout état de cause, partie des « *mesures utiles* » que le DREETS peut mettre l'employeur en demeure de respecter, sur le fondement des principes généraux de prévention.

Reste à savoir si cette amende administrative peut se cumuler avec la sanction pénale prévue par l'article L. 4741-3 du Code du travail qui dispose que « *Le fait pour l'employeur de ne pas s'être conformé aux mesures prises par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi en application de l'article L. 4721-1 est puni d'une amende de 3 750 euros.* »

Si le texte de l'amendement lui-même prévoit que l'amende administrative est prononcée « *sous réserve de l'absence de poursuites pénales* », l'exposé sommaire accompagnant cet amendement indique quant à lui que cette amende administrative est créée « *parallèlement à la sanction pénale prévue par l'article L. 4741-3 du code du travail* », créant une incertitude quant à la possibilité ou non d'un cumul des sanctions administratives et pénales précitées.

➤ **Un aménagement du régime de recours de l'employeur contre la mise en demeure du DREETS**

L'amendement du 31 décembre 2021 supprime le recours hiérarchique aménagé qui, selon le Gouvernement, « *du fait de son caractère suspensif, a pour effet de faire obstacle à l'efficacité de la mise en demeure.* ».

Cette suppression est, là encore, expressément limitée aux mises en demeure liées à la gestion de la crise sanitaire et l'employeur conserve la possibilité de saisir le juge administratif.

L'amendement prévoit, en contrepartie, la possibilité d'un recours hiérarchique suspensif, non pas contre la mesure de mise en demeure, mais contre la décision notifiant l'amende administrative précitée.

Ce recours devra être exercé devant le Ministre du travail dans un délai de 15 jours à compter de la notification de la décision, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le paiement de l'amende sera suspendu pendant toute la procédure de recours, étant précisé que l'absence de réponse dans le délai de deux mois vaut acceptation du recours et annulation de l'amende administrative.

➤ **Un champ d'application limité**

Ces deux mesures exceptionnelles sont applicables aux seules situations dangereuses résultant d'un risque d'exposition au Covid-19 du fait du non-respect par l'employeur de ses obligations en matière de prévention et « *jusqu'à une date déterminée par décret et au plus tard le 31 juillet 2022* ».

L'entrée en vigueur de la loi renforçant les outils de gestion de la crise sanitaire a été annoncée pour le 15 janvier 2022.