



Le nouveau protocole sanitaire est disponible

Le Ministère du travail a mis en ligne la nouvelle version du protocole sanitaire applicable à partir du mercredi 1er septembre 2021.

Comme annoncé, il n'est plus demandé aux entreprises de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine.

Ce faisant, le nouveau protocole redonne la main aux entreprises et aux acteurs du dialogue social pour définir les règles sur le télétravail.

Ce que prévoit le protocole en la matière :

« Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui peut participer à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permettre de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en oeuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile pour sa mise en oeuvre. A ce titre, les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail 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. »

Sur les personnes vulnérables : le protocole fait toujours état du changement (déjà annoncé début août) censé intervenir au 15 septembre 2021 mais sur ce point, rappelons que le décret est toujours attendu (pas si surprenant que ça, puisqu'il faudra bien s'articuler avec le décret sur les arrêts de travail dérogatoires s'agissant des non-salariés vulnérables, lequel décret vient à échéance à fin septembre....., sauf prolongation).

Conformément aux annonces du Ministère du Travail, il n'est plus « recommandé » aux entreprises de fixer un nombre minimal de jours de télétravail par semaine.

En effet, la nouvelle version du protocole prévoit sur ce point :

« Le télétravail est un mode d'organisation de l'entreprise qui peut participer à la démarche de prévention du risque d'infection au SARS-CoV-2 et permettre de limiter les interactions sociales aux abords des lieux de travail et sur les trajets domicile travail. L'accord national interprofessionnel (ANI) du 26 novembre 2020 pour une mise en oeuvre réussie du télétravail constitue un cadre de référence utile pour sa mise en oeuvre. A ce titre, les employeurs fixent dans le cadre du dialogue social de proximité, les modalités de recours à ce mode d'organisation du travail 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. »

A ce titre, nous nous permettons de vous rappeler nos préconisations sur les incidences pratiques de cette évolution du protocole :

- Cette mise à jour à venir du protocole emportant des conséquences sur les conditions de travail (fin du recours obligatoire au télétravail et retour en présentiel), nous ne pouvons que vous préconiser d'informer et de consulter votre Comité Social et Economique.
- Par ailleurs, la fin de ce recours contraint au télétravail va emporter, en pratique, le retour au « droit commun du télétravail ».

Dès lors, les organisations de travail qui souhaitent pérenniser ce dispositif devront désormais être dotées d'un accord collectif portant sur le télétravail ou, à défaut, d'une charte adoptée après avis du CSE.

[Télécharger ici](#)