

Document

mis en distribution

le 31 octobre 2008

N° 1194

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 15 octobre 2008.

PROPOSITION DE LOI

visant à promouvoir le télétravail en France,

(Renvoyée à la commission des affaires culturelles, familiales et sociales, à défaut de constitution d'une commission spéciale dans les délais prévus par les articles 30 et 31 du Règlement.)

présentée par Mesdames et Messieurs

Jean-Pierre DECOOL, Bernard GÉRARD, Pierre MOREL-A-L'HUISSIER, Jean AUCLAIR, Martine AURILLAC, Patrick BEAUDOUIN, Jean-Marie BINETRUY, Loïc BOUVARD, Georges COLOMBIER, Jean-Yves COUSIN, Jean-Michel COUVE, Sophie DELONG, Michel DIEFENBACHER, Jean-Pierre DUPONT, Daniel FASQUELLE, Yannick FAVENNEC, Alain FERRY, Daniel FIDELIN, Marie-Louise FORT, Guy GEOFFROY, Claude GOASGUEN, Jean-Pierre GRAND, Arlette GROSSKOST, Pascale GRUNY, Françoise GUÉGOT, Jean-Claude GUIBAL, Michel HERBILLON, Françoise HOSTALIER, Paul JEANNETEAU, Maryse JOISSAINS-MASINI, Thierry LAZARO, Frédéric LEFEBVRE, Jean-Marc LEFRANC, Michel LEJEUNE, Gabrielle LOUIS-CARABIN, Lionnel LUCA, Muriel MARLAND-MILITELLO, Franck MARLIN, Philippe Armand MARTIN, Patrice MARTIN-LALANDE, Jacques MASDEU-ARUS, Christian MÉNARD, Jean-Marie MORISSET, Alain MOYNE-BRESSAND, Jean-Pierre NICOLAS, Dominique PERBEN, Bernard PERRUT, Henri PLAGNOL, Bérengère POLETTI, Michel RAISON, Éric RAOULT, Jacques REMILLER, Francis SAINT-LÉGER, Bruno SANDRAS, Daniel SPAGNOU, Éric STRAUMANN, Guy TEISSIER, Christian VANNESTE et André WOJCIECHOWSKI,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Deux points sont à souligner lorsque l'on envisage le télétravail :

Le très faible taux de télétravailleurs en France. Lors d'un colloque organisé en 2006 par l'Université du Littoral, il avait été souligné que si le nombre de salariés exerçant leur activité au moins une fois par semaine dans un autre lieu que l'entreprise en utilisant les Technologies de l'information et de la communication (TIC) était de 25,4 % aux Pays-Bas, de 22,8 % en Allemagne, en Finlande et au Danemark, de plus de 15 % en Italie et au Royaume-Uni, il n'était que de 6 % en France.

En l'absence de contraintes légales, techniques ou juridiques, cette forme d'activité ne demande qu'à être développée en France, sachant que 90 % des chefs d'entreprises français disent ne pas connaître les possibilités offertes par cette organisation du travail.

On rappellera que le Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 a posé les bases d'une économie de la connaissance pour que l'Union européenne renoue avec le plein emploi. Cette stratégie, dite de Lisbonne, se focalise, notamment, sur la société de l'information et sur l'Internet à large bande, outils nécessaires au télétravail.

Le 16 juillet 2002, un accord-cadre sur le télétravail était signé par tous les partenaires sociaux européens. Les principaux points de cet accord étaient les suivants :

- le salarié est considéré comme un télétravailleur chaque fois qu'il exerce régulièrement du télétravail ;
- égalité de traitement avec les autres salariés de l'entreprise : mêmes conditions d'emploi, de participation, d'éligibilité, même accès à la formation, charge de travail et critères de résultats équivalents à ceux de travailleurs comparables (mais conditions de travail sensiblement différentes...) ;
- volontariat et réversibilité (quand cette forme de travail n'est pas initialement prévue dans le contrat de travail) ;
- frais d'équipements à la charge de l'employeur ;
- protection du salarié en termes de santé et d'hygiène ;
- protection des données traitées et formation appropriée.

Les partenaires sociaux invitaient la transposition de ces dispositions dans les différents ordres juridiques internes dans les trois ans de la signature de l'accord.

En France, cet accord-cadre a été ainsi transposé par l'accord national interprofessionnel du 17 juillet 2005. On a pu dire de cet accord : « *pour la première fois dans l'histoire du droit social français, un accord européen est transcrit par le biais de l'accord collectif* ». Son préambule affirme autant la volonté de l'approche du dialogue social européen par la voie d'accords volontaires, que le télétravail comme moyen de moderniser l'organisation du travail et de permettre aux salariés de concilier vie professionnelle et vie privée.

Pratiquement, cet accord reprend les grands axes de l'accord européen en précisant certains points :

- il donne une définition plus large qui inclut les télétravailleurs « nomades » ;
- il précise que le télétravail doit faire l'objet d'un contrat ou d'un avenant au contrat de travail et que le passage au télétravail n'affecte pas la qualité de salarié ;
- il prévoit plus explicitement la situation des télétravailleurs embauchés directement comme tels ;
- il ajoute, sur le respect de la vie privée, la fixation d'une plage horaire durant laquelle l'entreprise peut contacter le salarié ;
- il précise la prise en charge des coûts d'équipements ;
- il parle explicitement des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- il est plus précis sur le contrôle du temps de travail ;
- il prévoit l'identification des télétravailleurs comme tels sur le registre unique du personnel et l'information du comité d'entreprise (CE).

On soulignera enfin que cet accord a été étendu par un arrêté en date 30 mai 2006 sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-1-1 du code du travail, aux termes desquelles il appartient à l'employeur de veiller au respect de la réglementation sur le temps de travail, notamment en s'assurant de la fiabilité du système de décompte des heures supplémentaires, et cela, même si le salarié gère librement ses horaires de travail.

La jurisprudence française a également eu à connaître des contentieux en matière de télétravail.

Dans un arrêt déjà ancien, la chambre sociale de la Cour de cassation, sans faire directement référence au télétravail au domicile, a visé cette organisation du travail (arrêt Abram du 2 octobre 2001). Elle a décidé que « *le salarié n'est tenu ni d'accepter de travailler à son domicile, ni d'y installer ses dossiers et ses instrument de travail* ».

De manière plus directe encore, un arrêt du 3 novembre 2004 confirme cette analyse, retenant qu'une société n'a pas d'intérêt illégitime à muter une salariée de Paris à Aix-en-Provence, alors que son emploi de téléprospection peut s'effectuer à domicile.

Enfin, dans un arrêt du 31 mai 2006, la Cour de cassation (chambre sociale) a décidé (avec ou sans clause de mobilité dans le contrat de travail) que le domicile est un lieu de travail particulier, que l'employeur ne peut modifier sans l'accord du salarié.

Certes, on pourrait en rester là et affirmer que l'arsenal européen, français ainsi que la jurisprudence sont suffisants pour encadrer ce type d'organisation du travail.

Toutefois, deux éléments au moins incitent les rédacteurs de la présente proposition à aller plus loin dans cette démarche :

§ le « Forum des droits sur l'Internet » mandaté par le Gouvernement pour « *analyser les différentes formes de télétravail, mesurer leur impact et contribuer au développement d'un droit conventionnel adapté* » a remis en décembre 2004 un rapport sur les modalités d'un meilleur encadrement juridique du télétravail. L'objectif de ce rapport était de fournir aux partenaires sociaux des éléments de réflexion en vue de transposer par la voie conventionnelle l'accord-cadre européen précité. La conclusion générale du rapport indique qu'il n'est pas nécessaire de mettre en place un régime juridique particulier pour le télétravail, mais que le droit commun doit faire l'objet d'adaptations législatives spécifiques à cette forme de travail. La négociation collective entre les partenaires sociaux nationaux devrait parallèlement répondre à un certain nombre de questions

soulevées dans le rapport du Forum. Une proposition de loi peut donc avoir pour objet de préciser les adaptations souhaitables du droit commun et de fournir ainsi une base législative pour la négociation collective sur le télétravail. Le Forum souhaitait, en premier lieu, que le contrat de travail formalise des conditions du télétravail. Il proposait également trois adaptations législatives : l'instauration d'une présomption d'accident de travail quand la situation de télétravail a été formalisée par le contrat de travail ; la consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel au cas de recours au télétravail ; la modification du registre unique du personnel afin qu'il mentionne clairement les salariés en télétravail. Parmi les autres précautions du Forum, figurait notamment la nécessité de porter une attention particulière à la santé et à la sécurité du télétravailleur.

§ Dans un rapport remis au Premier ministre en 2006 et intitulé : « *Du télétravail au travail mobile : un enjeu de modernisation de l'économie française* », Pierre Morel-A-L'Huissier, député de la Lozère avait proposé de « *faire sortir le télétravail de la clandestinité au sein de laquelle il est cantonné, dans les entreprises, comme dans les administrations* ».

La présente proposition de loi reprend certains éléments contenus dans l'ANI du 17 juillet 2005, tout en rendant la législation plus lisible.

Au sein de l'**article 1**, le nouvel article L. 1211-2 crée une présomption simple de télétravailleur dès lors que le salarié exerce son activité sous une certaine forme d'organisation.

L'article L. 1211-3 définit les mentions minimum que doit contenir le contrat de travail.

Les articles L. 1211-4 et L. 1211-5 citent les obligations des employeurs et des salariés en la matière.

L'**article 2** vise le cas de la consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise lors du recours au télétravail. On rappellera sur ce point que le forum précité avait recommandé que « toute mise en place de télétravail soit considérée comme un projet important aux sens de l'article L. 432-2 du code du travail », cet article posant une obligation d'information et de consultation préalable du comité d'entreprise avant tout projet important d'introduction de nouvelles technologies, lorsque celles-ci sont susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail du personnel.

Même si l'on peut faire valoir que les « conditions de travail » peuvent viser, entre autres, le recours au télétravail, une telle modification législative est envisageable.

Il pourrait également être opportun de prévoir cette information et cette consultation pour les délégués du personnel.

Enfin, et s'agissant du bilan social prévu par l'article L. 2323-68 du code du travail et suivants, une référence au télétravail est également prévue.

Dans tous les cas, la proposition de loi insiste sur la place des handicapés dans le télétravail.

L'**article 3** traite de la nécessité soulignée par le Forum « d'assurer la santé et la sécurité du télétravailleur ». Il ne semble pas possible de prévoir une surveillance médicale particulière par voie législative dans la mesure où celle-ci est prévue par voie réglementaire. En revanche, pourrait être envisagée une telle précision à l'article L. 4121-1 du code du travail qui définit les obligations générales de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité de ses salariés.

Afin de favoriser la négociation collective sur le télétravail, l'**article 4** inscrit, parmi les sujets devant faire l'objet de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 2242-15 du code du travail, les conditions de recours au télétravail.

L'**article 5** prévoit que les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles imposées d'après leur bénéfice réel peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt égale à 50 % des dépenses réalisées

exclusivement pour mettre en œuvre ou améliorer l'utilisation des technologies d'information ou de communication pour le travail à distance dans des zones définies par décret et qui prennent notamment en compte leur taux de chômage et leur enclavement géographique. Cette réduction d'impôt sera plafonnée pour chaque entreprise, y compris pour les sociétés de personnes.

L'**article 6** dispose que dans un délai d'un an à compter de la date de promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera un projet de loi visant à promouvoir et à développer le télétravail au sein des administrations publiques.

L'**article 7** dispose que dans un délai de six mois à compter de la date de promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera un plan d'action visant à promouvoir et à développer le télétravail dans les entreprises, notamment dans les organes de presse, à la radio et à la télévision.

L'**article 8** donne pour mission aux Maisons de l'emploi de promouvoir, dans leurs locaux ou en dehors de ceux-ci, l'aménagement de matériel permettant l'utilisation des technologies d'information et de communication pour le travail à distance, notamment en faveur des handicapés.

Enfin, l'**article 9** dispose que les salariés exerçant leur activité dans le cadre du télétravail, et pour la durée de travail correspondant à cette activité, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique pendant une durée de 5 ans à compter du début de l'activité de l'intéressé.

En conséquence, nous vous demandons de bien vouloir adopter la proposition de loi suivante.

PROPOSITION DE LOI

Article 1^{er}

Après l'article L. 1211-1 du code du travail, sont insérés quatre articles L. 1211-2 à L. 1211-5 ainsi rédigés :

« *Art. L. 1211-2.* – Est considéré comme télétravail toute forme d'organisation ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans lequel un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire.

« Si une partie seulement des prestations s'effectue hors des locaux de l'entreprise, les dispositions du présent article s'appliquent uniquement à ces dernières prestations.

« *Art. L. 1211-3.* – Le contrat de travail du salarié entrant dans le champ d'application de l'article L. 1211-2 est écrit. Il mentionne notamment :

« – les modalités d'exécution de la prestation du travail ;

« – les modalités de la mesure de la charge de travail ;

« – les conditions d'utilisation de l'équipement devant être fourni par l'employeur ;

« – les conditions dans lesquelles le salarié doit pouvoir être joint ;

« – les modalités éventuelles de retour du salarié dans l'entreprise.

« *Art. L. 1211-4.* – L'employeur est tenu, à l'égard du salarié qui exerce son activité dans le cadre des dispositions de l'article L. 1211-2 des obligations suivantes :

« 1° Vérifier que le salarié possède l'expérience nécessaire pour travailler de manière autonome ;

« 2° Mettre à la disposition de ce salarié l'aide, les instruments et les matières nécessaires à l'exécution du travail ;

« 3° Payer la rémunération aux conditions, au temps et au lieu convenus ;

« 4° Couvrir les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications ;

« 5° Assurer la responsabilité des coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisées par le salarié. Par ailleurs, il prendra les mesures adéquates, notamment pour l'achat de logiciel, afin d'assurer la protection des données utilisées et traitées par le salarié à des fins professionnelles ;

« 6° Respecter la vie privée du salarié. Si un moyen de surveillance est mis en place, celui-ci doit être proportionnel à l'objectif poursuivi par l'employeur ;

« 7° Informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques comme l'internet et des sanctions en cas de non-respect de cette interdiction ;

« 8° Veiller à ce que la charge de travail soit comparable à celle des salariés exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise ;

« 9° Prévenir l'isolement du salarié par rapport aux autres salariés de l'entreprise en veillant notamment à ce que celui-ci bénéficie des mêmes informations que ses collègues de travail ;

« 10° Organiser chaque année un entretien qui portera notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

« *Art. L. 1211-5.* – Le salarié exerçant son activité dans le cadre des dispositions de l'article L. 1211-2 bénéficie des mêmes droits que ceux octroyés à tous les autres salariés de l'entreprise.

« Il a accès à la formation et aux mêmes possibilités de carrière que les autres salariés qui travaillent dans les locaux de l'employeur. Il a les mêmes droits collectifs que les salariés exerçant leur activité dans l'entreprise. »

Article 2

I. – Le premier alinéa de l'article L. 2313-16 du code du travail est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Ils sont également consultés sur les mesures prises en matière de télétravail, notamment vis-à-vis des handicapés. »

II. – Au premier alinéa de l'article L. 2323-13 du code du travail, les mots : « ou les conditions de travail » sont remplacés par les mots : « , les conditions de travail ou le recours au télétravail, notamment vis-à-vis des handicapés ».

III. – L'article L. 2323-70 du code du travail est complété par les mots : « , le recours au télétravail, notamment vis-à-vis du personnel handicapé »

Article 3

Au premier alinéa de l'article L. 4121-1 du code du travail, les mots : « des travailleurs » sont remplacés par les mots : « des salariés travaillant sous sa direction dans l'établissement et en dehors de celui-ci ».

Article 4

Le 2° de l'article L. 2242-15 du code du travail est complété par les mots : « et le recours au télétravail ».

Article 5

Les entreprises industrielles, commerciales ou agricoles imposées d'après leur bénéfice réel peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt égale à 50 % des dépenses réalisées exclusivement pour mettre en œuvre ou améliorer l'utilisation des technologies d'information ou de communication pour le travail à distance dans des zones définies par décret et qui prennent notamment en compte leur taux de chômage et leur enclavement géographique. Cette réduction d'impôt est plafonnée pour chaque entreprise y compris pour les sociétés de personnes.

La perte des recettes pour l'État est compensée à due concurrence par la création d'une taxe additionnelle aux droits visés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.

Article 6

Dans un délai d'un an à compter de la date de promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera un plan d'action visant à promouvoir et à développer le télétravail au sein des administrations publiques.

Article 7

Dans un délai de six mois à compter de la date de promulgation de la présente loi, le Gouvernement présentera un plan d'action visant à promouvoir et à développer le télétravail dans les entreprises, notamment dans les organes de presse, à la radio et à la télévision.

Article 8

Après le cinquième alinéa de l'article L. 5313-1 du code du travail, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Les maisons de l'emploi ont également pour mission de promouvoir dans leurs locaux ou en dehors de ceux-ci, l'aménagement de matériel permettant l'utilisation des technologies d'information et de communication pour le travail à distance, notamment en faveur des handicapés. »

Article 9

Les salariés exerçant leur activité dans le cadre du télétravail, et pour la durée de travail correspondant à cette activité, ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'effectif du personnel des entreprises dont ils relèvent pour l'application des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif minimum de salariés, exception faite de celles qui

concernent la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Cette disposition s'applique pendant une durée de cinq ans à compter du début de l'activité de l'intéressé.

Article 10

Les pertes de recettes qui pourraient résulter de l'application de la présente loi pour les régimes sociaux et certains organismes bénéficiant de versements assis sur les rémunérations des salariés, sont compensées, à due concurrence, par la création de taxes additionnelles aux droits sur les tabacs prévus par les articles 575 et 575 A du code général des impôts.