



**Research Network on Innovation  
Réseau de Recherche sur l'Innovation**

**WORKING PAPERS**

**DOCUMENTS DE TRAVAIL**

**N°49 / 2016**

**ENQUETE SUR LE TELETRAVAIL EN EUROPE**

**Serge LE ROUX**

## ENQUETE SUR LE TELETRAVAIL EN EUROPE

### INQUIRY ON TELEWORK IN EUROPE

Serge LE ROUX<sup>1</sup>

Résumé : Le Gouvernement japonais a lancé une étude sur le télétravail dans quelques pays développés (l'AFTT a été chargée de l'étude concernant la France). Les années 1990 sont celles de l'apparition du télétravail comme nouvelle manière de vivre et de travailler qui, jugée positive par les instances politiques, a fait l'objet de politiques volontaristes, tant au niveau de l'Union européenne qu'à celui d'Etats-membres, dont la France. Plus d'une décennie plus tard, la diffusion du télétravail reste très faible, et cela à cause d'un conformisme excessif des directions d'entreprise et des administrations qui, au mieux n'ont tenté que quelques expérimentations homéopathiques. Les freins de nature technique (qualité des équipements et des réseaux, sécurité) ou juridiques (manque de textes législatifs) ne peuvent plus servir d'explications satisfaisantes. La question reste donc ouverte, d'autant que sont probants les avantages du télétravail en matière de qualité de vie, d'efficacité productive ou de protection de l'environnement.

Abstract: The Japanese Government has launched a study on teleworking in some developed countries (AFTT was responsible for the study for France). Teleworking emerged in the 1990s as a new way of living and working which was viewed positively by the political authorities and became the subject of proactive policies both in the European Union and in the Member States, including France. More than a decade later, the spread of teleworking is very low, due to the excessive conformism of managements of companies and administrations, which have at best made some sporadic experiments. Technical (quality of equipment and networks, security) or legal (lack of legislation) restraints can no more be used as an adequate explanation. The question remains open particularly as the benefits of teleworking in terms of quality of life, productive efficiency or environmental protection are convincing.

© Réseau de Recherche sur l'Innovation, 2016

---

<sup>1</sup> Association Française du Télétravail et des Téléactivités, Réseau de Recherche sur l'Innovation

ENQUETE SUR LE TELETRAVAIL EN EUROPE

INQUIRY ON TELEWORK IN EUROPE

Serge LE ROUX

TABLE

<b>STATUT DE CE TEXTE</b>	4
<b>1. ROLE DE L'EUROPE</b>	4
<b>2. SITUATION DE LA France</b>	4
<b>a. Dénombrements</b>	5
<b>b. Politiques gouvernementales</b>	7
<b>c. Organisation administrative</b>	9
<b>d. Situation de la jurisprudence</b>	10
<b>e. Diffusion dans le secteur public</b>	10
<b>f. Etudes de cas</b>	10
<b>CONCLUSION</b>	11
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	12
<b>ANNEXES</b>	14

## STATUT DE CE TEXTE

*Le Gouvernement japonais a lancé une étude pour connaître les pratiques en matière de télétravail dans un certain nombre de pays développés. Pour ce qui concerne la France, l'équipe chargée de l'étude a sollicité l'AFTT. Le présent document constitue la réponse produite par cette association.*

*Les questions posées par les chercheurs japonais correspondent aux têtes des différents chapitres et sections figurant infra.*

---

### 1. ROLE DE L'EUROPE

La Commission européenne a opéré, durant la décennie 1990, nombre d'actions volontaristes pour tenter d'amorcer une culture du travail à distance dans les organisations publiques ou privées : programmes d'aide à l'expérimentation, de recherche ou de sensibilisation, à destination des gouvernements des Etats-membres, des collectivités locales, des entreprises, des syndicats, du monde universitaire, des consultants, etc. Elle a organisé, de 1994 à 2002, chaque année une « Assemblée européenne du Télétravail (*e-work in Europe*) », avec plusieurs centaines de participants réunis pendant plusieurs jours dans une capitale européenne<sup>2</sup> : la 9<sup>e</sup> et dernière de ces manifestations s'est déroulée à Paris, dans les locaux du Ministère de l'Economie et des Finances (organisée par l'AFTT).

Cet effort très important s'est soldé par la signature d'un « Accord cadre » entre les partenaires sociaux européens en 2002, accord qui devait être retranscrit dans les législations des 15 Etats-membres (la France fut le dernier pays à réaliser cette transcription, en 2005, sous la forme d'un accord national interprofessionnel (signé par l'ensemble des organisations syndicales d'employeurs et de salariés).

Il ne semble pas que, depuis cette date, une grande attention soit portée par les instances européennes à la diffusion effective du télétravail ; les rares publications faisant mention du télétravail ne citent pas de chiffres postérieurs à 2006 :

- « *Homeworking and Teleworking* », in *Developments in working life in Europe: EurWORK annual review 2014*, Eurofound, Dublin, 2014, pp. 101-102 ;
- *Telework in the European Union*, Eurofound, Dublin, 2010 ;
- “Workplace flexibility: working at home or teleworking”, in *Reconciliation between work, private and family life in the European Union*, Eurostat, Luxembourg, 2009, pp. 126-128 ;
- Commission européenne : *Décision du 18 décembre 2009 relative à la mise en œuvre du télétravail dans les services de la Commission pour la période de 2010 à 2015* ;
- European Trade Union Congress, *European social partners present the results of the implementation of the European Telework Agreement*, Brussels, 2006.

### 2. SITUATION DE LA FRANCE

Comme dans beaucoup d'autres domaines, l'innovation du télétravail ne se déploie pas facilement en France : le conservatisme social et managérial, la croyance dans la toute puissance de l'Etat, l'absence d'institutions appropriées, le désintérêt des grandes firmes pour

---

<sup>2</sup> Le Roux Serge, communication (avec Nicole Turbé-Suetens) « Les syndicats sont-ils un obstacle au développement du télétravail ? », V<sup>e</sup> Congrès du télétravail et des nouvelles modalités de travail, Lisbonne, 23-25 septembre 1998, 22 p.

l'espace national, la faiblesse de la culture innovatrice des diverses catégories d'acteurs économiques... expliquent sans doute ces difficultés. Juridiquement, après l'Accord national interprofessionnel de 1995 (qui n'a connu aucune application dans les entreprises) la notion de télétravail a été introduite dans le Code du travail en 2012 (ce qui n'a quasiment pas contribué à augmenter sa diffusion effective) : voir *Annexe 1*<sup>3</sup>.

### **a. Dénombrements**

Comme les termes du débat sur l'importance du télétravail ne sont pas clairement posés en France (et sans doute aussi dans d'autres pays) la question du nombre de télétravailleurs ne peut pas non plus être facilement posée. En fait, on se heurte à un classique problème de définition :

- s'il s'agit de mesurer la diffusion actuelle des techniques de travail à distance, on utilisera une définition élargie de la notion de télétravail : quiconque utilise un smartphone, se connecte à internet ou participe à un réseau social pourra, normalement, être classé par les télétravailleurs ; la diffusion de ces usages allant en s'amplifiant, on peut évaluer à presque 100 % la proportion de télétravailleurs ;

- si on réduit le spectre à ceux des travailleurs n'exerçant pas leur activité dans les locaux mêmes de leur entreprise, on réduira significativement cette proportion : les évaluations actuelles situent, dans cette optique, le nombre de télétravailleurs à 15 à 20 % de la population active occupée ;

- à ce niveau – généralement utilisé- on reste encore dans une grande confusion, car on mélange dans une même catégorie :

- o les travailleurs indépendants, souvent utilisateurs des centres de coworking, et qui ne sont pas soumis à une contrainte de sédentarité ;

- o les salariés dont les fonctions les conduisent à exercer leur activité en dehors des murs de l'entreprise : technico-commerciaux, camionneurs, prestataires de services à l'entreprise ou à la personne, etc. Pour eux, les TIC ont modifié, quelquefois profondément, leurs conditions de travail et, en particulier, leurs liens avec le management (exemple : la géolocalisation des camions) ; mais la question se pose de savoir si ces modifications sont suffisantes pour les faire entrer dans la catégorie des télétravailleurs ;

- o les salariés sous contrainte de sédentarité forcée, mais qui peuvent bénéficier « d'arrangements factuels » : problème personnel, accord tacite du manager pour une prestation assurée au domicile sans couverture juridique (« le télétravail gris ») ;

- on voit bien que, dans cette acception, le « télétravail » ressemble à une catégorie fourre-tout, dont le seul mérite tient dans le fait que l'on peut mesurer un certain usage des technologies High-Tech dans le travail en général. Pour l'AFTT, cet indicateur est trop pauvre et trompeur ;

- en fait, si l'on veut vraiment avoir une idée de la diffusion du télétravail, il serait préférable de se poser la question préjudicielle de savoir à quoi il sert (ou pourrait servir) et quel sens cette innovation peut présenter. Dans une telle optique, on pourrait, par exemple, interroger le

---

<sup>3</sup> Une première proposition de loi, portée par les députés Jean-Pierre Decool et Bernard Gérard, suite à une initiative et avec le concours de l'AFTT, avait été adoptée par l'Assemblée nationale en 2009, mais sa deuxième lecture au Sénat n'a jamais eu lieu (voir Annexe 2).

rapport entre l'innovation technologique (les possibilités du travail distancié) et d'autres considérations :

- économique : l'efficacité productive ;
- managériale : les rapports entre les différentes catégories de producteurs au sein d'une organisation, entreprise ou administration ;
- écologique : la diminution des déplacements domicile-travail ;
- sanitaire : la réduction du stress et de la fatigue liés à ces déplacements et à la gestion des relations vie privée-activité professionnelle ;
- sociale : l'augmentation du pouvoir d'achat ;
- citoyenne : une plus grande possibilité de s'impliquer dans la vie locale ;
- etc.

- on voit bien que, dans une vision de ce type, sociétale, la question du télétravail cesse d'être traitée marginalement, ou technologiquement, pour devenir une question structurelle. On ne peut, dès lors plus la considérer hors d'un cadre institutionnel qui, obligatoirement, doit faire l'objet de délibérations entre les divers acteurs concernés et déboucher sur un projet commun, consciemment établi et doté des appareils politiques, techniques, administratifs, juridiques... aptes à le rendre opérationnel.

Tel a été le sens donné par les instances européennes au processus aboutissant à la signature de l'Accord national interprofessionnel de 2005. Malheureusement, aucun des acteurs normalement engagés par cet appel à l'innovation (employeurs, syndicats de salariés, Etat) n'y a donné suite ;

- ceci posé, cette démarche donne, néanmoins, une piste pour la mesure de la diffusion du télétravail en France : il suffit de se reporter à la disposition figurant dans le code du travail, version 2012, qui indique que la situation de télétravail doit procéder « d'un avenant au contrat de travail » : s'il n'est pas question, ici, de se réfugier dans une illusion juriste facile, on peut quand même prendre ce critère au sérieux : si l'employeur a effectivement pris conscience qu'il faut organiser la nouvelle relation de travail de façon claire et négociée avec le salarié ; si ce dernier a considéré que la balance coûts-avantages lui paraissait globalement satisfaisante, on peut imaginer que l'organisation de l'entreprise a réussi un pas en avant. De fait, les quelques expériences relevant d'un tel processus s'avèrent toutes positives : mieux même, les salariés concernés, mus par le sentiment de confiance dont ils pouvaient désormais bénéficier, montraient très rapidement qu'ils étaient capables de travailler autrement, c'est-à-dire plus et mieux ;

- dans un tel schéma, on s'éloigne, à grande vitesse de la marque des 15-20 % susmentionnée ; on peut en trouver une autre, à notre sens infiniment plus réaliste, qui situerait cette proportion entre **peu et 5 %** : ce dernier chiffre provient de l'expérience la plus aboutie<sup>4</sup> en France , celle de la société Renault, qui a produit un effort extrêmement volontariste<sup>5</sup> pour introduire le télétravail dans les services du siège : actuellement 1 600 salariés des services centraux, sur un effectif total de 33 000, travailleraient à domicile, entre un et quatre jours par semaine.

---

<sup>4</sup> On recense actuellement (de façon non scientifique) environ 80 accords d'entreprise concernant le télétravail en France ; mais on ne dispose d'aucune information suivie et vérifiée sur la pratique de ces accords : le nombre de salariés concernés, le nombre de jours effectif de travail hors les murs de l'entreprise, les résultats de ces expériences, les modifications engendrées dans l'organisation interne de l'entreprise, etc.

<sup>5</sup> La décision du management procéderait d'un souhait directorial de réduire significativement les surfaces de bureaux dans une zone très tendue sur le plan des prix de l'immobilier.

---

## Point de vue de Philippe Planterose sur la question du dénombrement

Doit-on prendre seulement les salariés qui ont signé un accord ? Dans ce cas, le pourcentage doit être faible par rapport au nombre total de salariés entre 2 et 5% comme tu le dis, sans doute autour de 3%. Doit-on y ajouter les salariés qui le font sans qu'il y ait eu un avenant au contrat de travail (télétravail au noir)? Là il doit y en avoir plus de 20%.

Doit-on enfin ajouter les indépendants qui évidemment télétravaillent en fonction de leurs activités, mais à mon avis de 15% à 20% télétravaillent au moins en partie, c'est à dire en dehors de leur bureau ou de leur lieu de travail.

Le total serait le suivant en prenant les fourchettes :

- nombre de salariés du privé : 15,8 millions
- nombre de cadres : 2,87 millions dans le privé
- nombre d'indépendants : 2,3 millions.

Il y aurait alors :  $3\% \times 15,8 \text{ millions} = 474\,000$  personnes

Cadres télétravaillant au noir :  $20\% \times 2,87 \text{ millions} = 574\,000$  personnes

Indépendants :  $17\% \times 2,3 \text{ millions} = 391\,000$  personnes

soit : Total autour de 1,4 millions de personnes pratiquant le télétravail

soit à peine 8% des actifs du privé.

---

## b. Politiques gouvernementales

En France, les politiques initiées par l'Etat, relèvent, depuis l'origine, des pratiques de « stop and go », avec, malheureusement beaucoup plus de « stop » que de « go » :

- la Direction générale des Télécommunications, structure ministérielle (future « France Telecom » puis « Orange ») lance de premières expériences d'agences de proximité en 1978<sup>6</sup> ;
- l'Idate<sup>7</sup> évoque, en 1980, le télétravail comme « une activité professionnelle faisant intervenir des moyens de communication » ;
- Un rapport (Braun) remis au Premier ministre de l'époque, Raymond Barre, souligne l'intérêt du travail à distance mais ce texte introduit une confusion (qui aura d'importantes conséquences en matière d'acceptabilité de l'innovation) en associant le télétravail au travail à domicile, qui conserve, dans l'imaginaire collectif, une sinistre réputation ;
- Le télétravail est présenté dans ces années 1980-1990 comme une « révolution » : « C'est précisément pour dissiper le brouillard qui règne autour de cette notion que Charles Pasqua, ministre de l'Intérieur, mais aussi de l'Aménagement du territoire, a mis sur pied une Mission

---

<sup>6</sup> Soit, quand même, une quinzaine d'années après que le concept de « telecommuting » ait été imaginé par Jack Nilles à l'Université de Californie du Sud.

<sup>7</sup> Institut pour le développement et l'aménagement des télécommunications et de l'économie, créé en 1977 et transformé, en 1986 en : Institut de l'audiovisuel et des télécoms en Europe.

Télétravail » (Alain Guillemoles, *Nouveau Politis*, n° 18, mai-juin 1994) ; cette dernière sera confiée à Thierry Breton<sup>8</sup>, auteur du premier rapport global sur le télétravail. Avec une grande lucidité, il y sera noté que : « le télétravail ne se répandra pas à la vitesse de pénétration des nouvelles technologies, mais à la vitesse de diffusion des nouveaux modes d'organisation » ;

- les premiers appels d'offres pour des expérimentations (bureaux de voisinage ; téléc centres en milieu rural ou périurbain ; téléservices dans de grandes entreprises publiques...) ont été lancés aux tous débuts des années 1990 (Datar<sup>9</sup>, 1990 ; ministère de l'Aménagement du territoire du gouvernement d'Edith Cresson, 1991-1992)<sup>10 11</sup> ;

Si ce premier mouvement d'impulsion publique a permis de sensibiliser l'opinion et d'obtenir quelques résultats durables (expériences du Rectorat de Bordeaux, du Téléspace du Vercors...) il débouchera surtout sur une longue période de léthargie, tant de la part des institutions qui abandonneront ce domaine d'innovation que de celle des opérateurs privés qui ne la mettront pas en pratique.

La tenue, à Paris, en 2002, de l'« Assemblée européenne du Télétravail (*e-work in Europe*) » ne modifiera pas cet état de torpeur<sup>12</sup>.

Une faible lueur réapparaîtra, à la fin de la décennie 2010, au moment de la présentation, à l'Assemblée nationale, de la proposition de loi sur le télétravail. Le Gouvernement tentera plusieurs opérations, dont la rédaction d'une étude exhaustive sur le sujet : Centre d'analyse stratégique<sup>13</sup>, *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain*, 2009<sup>14</sup>. Si l'écho de ce texte fut certain, ses mises en application demeurent dans le registre des potentialités (sauf l'adoption de la loi Warsman, en 2012, introduisant le télétravail dans le Code du travail)<sup>15</sup>.

Une dernière résurgence a été signalée, en 2015 : « Le Gouvernement a décidé, dans le cadre du comité interministériel aux ruralités (Cir) du 13 mars 2015, du déploiement d'un plan

---

<sup>8</sup> Futur président d'Orange et ministre des Finances.

<sup>9</sup> Agence de l'Etat chargée de l'aménagement du territoire, créée par le Général De Gaulle en 1963, transformée en Délégation interministérielle à l'aménagement et à la compétitivité des territoires (DIACT) de 2005 à 2009, avant de redevenir « Datar » (Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale) puis, finalement, d'être fusionnée dans un nouvel organisme créé en 2012 : le Conseil général de l'égalité des territoires (CGET).

La Datar a lancé trois appels à projets, le premier en 1990 sur le thème « Nouvelles technologies de communication et services innovants pour l'aménagement du territoire » (26 opérations ont été financées) ; le deuxième, en 1992, sur le thème « Télétravail, nouvel aménagement du territoire et compétitivité économique » (37 projets) ; un troisième appel a également été lancé, en 1993, sur le thème « Le télétravail, outil pour l'emploi et la reconquête des territoires ».

<sup>10</sup> En 1995, le ministre Bernard Pons écrit : « Les nouvelles techniques de l'information vont briser la chaîne qui, depuis la révolution industrielle, liait le lieu de travail, l'entreprise, la production et l'emploi » (préface à l'ouvrage : Rozenholc Anita, Fanton Bruno, Veyret Alain, *Télé-travail, télé-services, une chance pour l'emploi et l'attractivité des territoires*, Idate, Montpellier, 1995).

<sup>11</sup> « Les téléc centres accueillent le redéploiement d'activités de traitement des informations généralement réalisées dans les grandes villes. L'objectif est de réduire les nuisances liées à la concentration urbaine et de favoriser le télépendulaire, appelé aussi telecommuting. Accessoirement, le télépendulaire peut développer le travail à domicile » (texte de l'appel d'offres).

<sup>12</sup> Cet échec amènera même la présidente de l'AFFT (association qu'elle avait créée en 1997) à en démissionner.

<sup>13</sup> Service succédant au Commissariat général du Plan, et placé sous la responsabilité du Premier ministre.

<sup>14</sup> L'AFFT a apporté une contribution significative à ce rapport.

<sup>15</sup> On peut également signaler quelques pages consacrées au télétravail dans le rapport gouvernemental (dit « Besson » du nom du ministre qui l'a porté) : *France numérique 2012*, octobre 2008.



national de développement du télétravail, dont le pilotage est assuré par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET), la Direction générale du travail (DGT) et la Direction générale de l'administration de la fonction publique (DGAFP). Alors que le télétravail se développe assez rapidement dans la plupart des pays du nord de l'Europe, il progresse plus lentement en France, le plus souvent sous la forme d'accords tacites entre employeurs et salariés. Si les récentes expérimentations et études conduites par le Commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) confirment l'existence de freins à son essor, elles attestent aussi de l'importance des gains attendus pour les employeurs comme pour les individus et les territoires. Les effets positifs du télétravail les plus attendus dans les territoires sont divers : amélioration de la fluidité du trafic routier des agglomérations, réduction de la pollution de l'air et de l'empreinte carbone, tandis que les espaces périurbains et ruraux peuvent bénéficier de l'accroissement du nombre d'actifs et de la participation de ces derniers au développement économique local, par une redistribution territoriale des emplois ». Diverses orientations sont définies, dont celle de la création d'un « Observatoire national du télétravail » ; mais il semble, à ce jour, que peu de réalisations aient été engagées.

### **c. Organisation administrative**

La question du télétravail dans l'Administration a été prise en compte dans le mouvement actif des années 1990 (appels d'offres de la Datar) : la Direction générale de l'administration et de la fonction publique a ainsi publié un *Guide d'information sur le télétravail* (La documentation française, 1998) qui est resté sans applications pratiques concrètes (hors quelques cas très limités, comme ceux du Rectorat de Bordeaux, Administration centrale du ministère des Finances, Direction générale des impôts).

A la suite de la résurgence consécutive au dépôt de la proposition de loi Decool-Gérard, plusieurs initiatives sont apparues :

- un rapport d'une mission parlementaire du gouvernement Villepin (2006)<sup>16</sup> ;
- une étude du Conseil général de l'Industrie, de l'Energie et des Technologies (CGIET) du 15 juillet 2011 : *Perspectives de développement du télétravail dans la fonction publique*<sup>17</sup> ;
- en 2012, le ministre Sauvadet fait adopter une loi autorisant le télétravail pour les fonctionnaires ; le décret d'application vient juste d'être publié (12 février 2016).

Hormis l'annonce faite récemment par le ministère du Logement de la création (actuellement sans application pratique) d'un « Observatoire national du télétravail », aucune mesure significative n'a encore été prise au sein de l'appareil administratif français.

Il faut néanmoins signaler que l'Insee (institut national de la statistique et des études économiques) dispose d'un fichier « Mobilités professionnelles » qui permet de connaître, avec une grande précision, la situation des déplacements domicile-travail. Plusieurs directions régionales de l'Insee ont réalisé des études de ce type ; le cabinet *CAP Télétravail*<sup>18</sup> l'a également fait pour le compte du Conseil général de la Drôme.

---

<sup>16</sup> A cette occasion, l'AFTT a réalisé une étude spécifique : *Les incidences du télétravail et des téléactivités sur le statut général des fonctionnaires de l'Etat*, Mission parlementaire sur le télétravail, 2006, 16 p.

<sup>17</sup> Rapport pour lequel l'AFTT a apporté une importante contribution.

<sup>18</sup> Cabinet de conseil créé par l'AFTT.

#### **d. Situation de la jurisprudence**

Dans l'ouvrage de référence sur la question du télétravail<sup>19</sup>, Philippe Planterose, président de l'AFTT, présente l'état actuel de la jurisprudence :

- l'employeur ne peut imposer au salarié de travailler à son domicile (Cour de cassation, 2 mai 2001) ;
- l'employeur ne peut pas imposer au salarié en télétravail de retourner dans les locaux de l'entreprise sans son consentement (Cour de cassation, 31 mai 2006) ;
- le salarié n'est pas tenu de travailler à son domicile, en cas d'acceptation, l'employeur doit l'indemniser pour les sujétions qu'il entraîne (Cour de cassation, 7 avril 2010) ;
- mettre en télétravail un salarié atteint d'un handicap permet de ne pas rompre le contrat de travail en cas de difficultés de déplacement domicile-travail (Cour de cassation, 15 février 2011) ;
- le télétravail exceptionnel peut devenir un élément essentiel du contrat de travail (Cour de cassation, 4 avril 2012).

#### **e. Diffusion dans le secteur public**

Dans la décennie 1990, le volontarisme des autorités gouvernementales pour la diffusion de pratiques de télétravail a amené à l'éclosion de plusieurs expériences dans des entreprises du secteur public. Aucune de ces expériences n'a survécu<sup>20</sup>.

Actuellement, sous l'emprise des nécessités, diverses entreprises tendent à recourir au télétravail :

- pour résoudre des questions sociales : Orange, entreprise qui a été confrontée à une vague de suicides, apparemment due à affermissement des règles de management ;
- la SNCF et la RAPT, pour améliorer leur offre commerciale pour leurs clients.

#### **f. Etudes de cas**

Pierre Bertaud crée la première société de travail à distance en 1979 (PBS) : traitement de texte pour de grandes sociétés. La même année, l'Institut Auguste Comte examine les

---

<sup>19</sup> Planterose Philippe, *Télétravail : travailler en vivant mieux*, Eyrolles, Paris, 2014.

<sup>20</sup> L'auteur de cette note a codirigé (avec Renato Di Ruzza, professeur des universités) une évaluation pluraliste (cinq organisations syndicales de salariés concernées, associées à cinq universitaires) de l'expérience volontariste menée, au milieu des années 1990, dans l'entreprise Electricité de France : le résultat principal de ce travail a été de comprendre les raisons de l'échec de cette expérience, échec directement dû au fait que ni la direction, ni les cadres, ni les syndicats de l'entreprise n'y étaient favorables.

Il faut néanmoins signaler que la conclusion de cette étude mentionnait les conditions qui semblaient requises pour obtenir un succès (essentiellement en termes de droits des salariés et de conditions de réalisation de l'introduction du télétravail) ; Ce premier travail de formalisation de la faisabilité de cette innovation a, semble-t-il, été repris par les rédacteurs de l'Accord-cadre européen de 1992.

possibilités ouvertes par ces nouvelles méthodes de travail, en particulier de faire travailler des salariés (travail de bureau) à distance, hors de Paris.

Depuis cette date, si plusieurs sociétés se sont lancées dans l'introduction du télétravail en leur sein (environ 80 recensées à ce jour) on ne peut malheureusement pas observer de mouvement significatif.

A notre connaissance, seul le cas de la société Renault peut faire l'objet d'un examen approfondi :

- on le sait, la décision d'introduire le télétravail parmi les emplois de bureau du siège, a été prise par la direction générale, dans une logique *pure top down* ;
- les premières offres faites au personnel par la cellule spécialement mise en place pour cette opération ont reçu un franc succès, tant étaient fortes les désagréments divers pesant sur les salariés contraints de se déplacer quotidiennement de leur domicile vers leur lieu de travail ;
- les moyens mis en œuvre par la direction de l'entreprise, pour assurer que le travail du salarié volontaire soit réalisé dans les meilleures conditions à son domicile, ont été correctement pensés ;
- l'extension progressive à diverses autres catégories de personnels, a pu être réalisée sur les bases de ces premiers succès ;
- si la réaction immédiate des cadres N+1 a, d'abord, été plutôt négative (comment gérer une équipe éclatée ? Quel contrôle avoir sur le travail réalisé ? etc.) dans un deuxième temps, la pesée des effets positifs (plus de travail réalisé ; plus d'engagement personnel des télétravailleurs) a contribué à modifier la première appréciation ;
- mais, de façon inattendue, est apparu un problème nouveau, lié à l'implication marquée du personnel distancié dans son propre travail (en fait, la « distance » physique créée par l'introduction du télétravail s'est paradoxalement traduite par un rapprochement professionnel du salarié avec son travail ; on peut trouver une explication à ce paradoxe dans l'introduction d'une dimension de confiance dans le rapport salarié-entreprise) ;
- Il a donc fallu imaginer une redéfinition du travail des cadres<sup>21</sup>, devant désormais améliorer la qualité de leur relation professionnelle avec leurs subordonnés (ce qui constitue un gisement considérable de gains possibles de productivité pour l'entreprise).

## CONCLUSION

Les enseignements que l'on peut tirer, à partir de l'expérience française, de cette histoire d'un quart de siècle de relations de l'innovation « Télétravail » avec les organisations existantes sont de trois ordres :

- on ne sait pas ce qu'est un territoire, aujourd'hui, dans le contexte d'une mondialisation en voie de généralisation ;

---

<sup>21</sup> Opération à laquelle l'AFTT a pris une part significative.

- l'entreprise veut rester dans le modèle connu du top down ;
- aucun des acteurs politiques, économiques ou sociaux n'est en état de mesurer réellement la signification des évolutions technologiques engagées et prévisibles.

## **BIBLIOGRAPHIE « TELETRAVAIL » (SERGE LE ROUX)**

Contribution : « Le télétravail augmente la productivité : le calcul est simple », *Business Room SFR* : Travail à distance : les avantages pour l'entreprise, juin 2013.

Article : « Elargir sa zone de recrutement par le télétravail », *Personnel, revue de l'ANDRH*, n° 539, mai 2013, pp. 84-85.

Communication : « Le télétravail comme inauguration d'une nouvelle séquence Technologie-Travail-Territoire, axe de construction collaborative de la proximité », 7<sup>e</sup> Journées de la Proximité « Créativité, Innovation et Proximité », HEC Montréal, 21-23 mai 2012.

Document de travail : « Le télétravail, axe de construction collaborative de la proximité », *Cahiers du LabRII*, n° 253, mai 2012, 21 p.

Communication : « Homeshoring, ouverture d'une voie économique nouvelle » Forum V de l'innovation « La nouvelle alliance industrielle. Entrepreneurs, innovation et création de valeur dans la mondialisation », Maison de l'Europe, Paris, 5 avril 2012.

Interview « Le télétravail permet une gestion plus fine et performante des ressources de l'entreprise » dans l'ouvrage : Joncheray Hélène, Surun Emmanuel, *B.A.-BA du Management*, Vocatis, Paris, 2011, pp. 138-140.

Interview « Le télétravail », *Netéco*, 27 octobre 2007, 2 p.

Contribution *Les incidences du télétravail et des téléactivités sur le statut général des fonctionnaires de l'Etat*, Mission parlementaire sur le télétravail, 2006, 16 p.

Article « Le télétravail : une nouvelle dimension du travail », *Syndicalisme et société*, vol. 2, n°3-vol. 3, n°1, 2000, pp. 343-357.

Responsable du chapitre « La position des syndicats et la négociation des accords d'entreprise », in Béréziat Alain, Lagorce Jacques, Turbé-Suetens Nicole, *Travail et activités à distance*, Les Editions d'organisation, Paris, 2000, pp. 67-91.

Chapitre « Les syndicats et le travail à distance » in Carmona-Schneider Juan, Di Ruzza Renato, Le Roux Serge, Vandercammen Marc, *Le travail à distance. Analyses syndicales et enjeux européens*, De Boeck Université, Bruxelles, 1999, pp. 137-157.

Communication « Télétravail : une nouvelle dimension du travail ? », Journée d'études, Centre universitaire de recherche européenne et internationale de l'université Pierre Mendès-France, Grenoble, 21 mai 1999, 16 p.

Communication « Le télétravail en France : point de vue syndical », Table ronde « Nouveaux processus, nouvelles conditions de travail, nouvelles relations sociales avec les NTIC », Intranet 99, CNIT, Paris-La Défense, 18 mars 1999, 10 p.

Communication (avec Nicole Turbé-Suetens) « Les syndicats sont-ils un obstacle au développement du télétravail ? », V<sup>e</sup> Congrès du télétravail et des nouvelles modalités de travail, Lisbonne, 23-25 septembre 1998, 22 p.

Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, Rapport *Perspectives de développement du télétravail dans la Fonction publique*, Paris, 2011.

Centre d'analyse stratégique, Rapport *Le développement du télétravail dans la société numérique de demain*, novembre 2009.

Mission Télétravail de l'Inspection générale du Ministère de l'Ecologie, du Développement durable, des Transports et du Logement, 2011.

Pays des Moulins de Flandre, Plan local de développement économique, 2011-2012  
Assemblée nationale, Proposition de loi sur le télétravail, 2007-2009  
Syntec Numérique, Livre Vert *Le télétravail au service du développement durable*, 2010

## Annexe 1

### ASSOCIATION FRANCAISE DU TELETRAVAIL ET DES TELEACTIVITES

---

#### COMMUNIQUE

En 2<sup>e</sup> lecture à l'Assemblée Nationale  
le télétravail entre enfin dans le code du travail

Lors du débat sur la simplification du droit et des démarches administratives, l'Assemblée Nationale, le 29 février 2012 a introduit le télétravail dans le code du travail, de la manière suivante

---

#### Texte de la loi

##### *« Télétravail*

*« Art. L. 1222-9. – Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.*

*« Le télétravailleur désigne toute personne salariée de l'entreprise qui effectue soit dès l'embauche, soit ultérieurement du télétravail tel que défini au premier alinéa.*

*« Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.*

*« Le contrat de travail ou son avenant précise les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail.*

*« À défaut d'accord collectif applicable, le contrat de travail ou son avenant précise les modalités de contrôle du temps de travail.*

*« Art. L. 1222-10. – Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :*

*« 1° De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils, ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;*

*« 2° D'informer le salarié de toute restriction à l'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de telles restrictions ;*

*« 3° De lui donner priorité pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;*

*« 4° ~~3° bis~~ D'organiser chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;*

*« 5° ~~4°~~ De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.*

*« Art. L. 1222-11. – En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés. Les conditions et les modalités d'application du présent article sont définies par décret en Conseil d'État. »*

---

## Pour l'AFTT

L'AFTT se félicite du vote de ce texte légalisant le télétravail, même s'il a fallu attendre plusieurs années avant que cette reconnaissance n'ait lieu.

Le texte de loi, en le simplifiant, reprend la quasi-totalité des dispositions adoptées par l'ensemble des partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel sur le Télétravail du 19 juillet 2005 vis-à-vis des obligations réciproques entre employeurs et salariés.

En attendant les décrets d'application, et en considérant l'état actuel de ce texte, l'AFTT estime que sa rédaction n'apparaît pas suffisamment précise pour définir le télétravail (premier paragraphe de l'Art L.1222-9) ; la notion de télétravail pourrait être élargie à tout salarié travaillant hors des locaux de l'employeur grâce aux technologies de l'information, ce qui entraînerait que les salariés, commerciaux, techniciens de maintenance, le personnel des SAV, les cadres et, plus généralement, tous les salariés qui rédigent et envoient leurs rapports lorsqu'ils sont en mission ou à leur domicile, travaillant hors des locaux de leur employeur d'une manière régulière et volontaire, devraient être considérés comme télétravailleurs, puisqu'ils le font dans le cadre de leur contrat de travail, et qu'en conséquence les dispositions de l'article L.1222-10 devraient pouvoir leur être s'appliquées.

Il faut également attendre les décrets d'application en Conseil d'Etat pour connaître le sort qui sera réservé aux « circonstances exceptionnelles » prévues par l'Art. L.1222-11 sachant que, pour certains syndicats de salariés, ce recours au télétravail forcé, peut être une porte ouverte à des abus de la part de l'employeur.

Ceci posé, l'AFTT se félicite de cette avancée significative sur le plan juridique, puisque, après le texte relatif aux fonctionnaires, cette nouvelle disposition législative officialise la mise en œuvre du télétravail pour tous les salariés régis par le code du travail ; et qu'elle va permettre son adoption par les structures non concernés par l'ANI du 19 juillet 2005 : associations, professions indépendantes, chambres consulaires, etc..

Paris, le 6 mars 2012

## Annexe 2

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-AL'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,

Document

mis en distribution

le 31 octobre 2008

– 2 –

Muriel MARLAND-MILITELLO, Franck MARLIN, Philippe Armand MARTIN, Patrice MARTIN-LALANDE, Jacques MASDEU-ARUS, Christian MÉNARD, Jean-Marie MORISSET, Alain MOYNEBRESSAND, 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.

– 3 –

### 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

– 4 –

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 ;

– 5 –

- 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 téléprospectrice 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.

– 6 –

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*

– 7 –

*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

– 8 –

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 oeuvre 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

– 9 –

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.

– 10 –

## PROPOSITION DE LOI

### **Article 1er**

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 ;

– 11 –

« 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. »

– 12 –

### **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 oeuvre 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.

– 13 –

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

– 14 –

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.