

ASSEMBLÉE NATIONALE

31 mars 2016

**NOUVELLES LIBERTÉS ET DE NOUVELLES PROTECTIONS POUR LES ENTREPRISES
ET LES ACTIFS - (N° 3600)**

Tombé

AMENDEMENT

N ° CE64

présenté par

Mme Le Vern, Mme Troallic, Mme Bruneau, M. Bouillon, M. Vauzelle, Mme Louis-Carabin,
M. Premat, M. Bardy, Mme Fabre, M. Guillaume Bachelay, M. Hammadi, Mme Santais,
M. Goasdoué, Mme Guittet, Mme Le Loch et Mme Mazetier

ARTICLE 26

Rédiger ainsi cet article :

« L'article L. 1222-9 du code du travail est ainsi modifié :

« 1° Le premier alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Le télétravail ne peut représenter l'intégralité du temps travaillé par un salarié. » ;

« 2° Le deuxième alinéa est complété par une phrase ainsi rédigée :

« Les droits et avantages légaux et conventionnels dont bénéficie le télétravailleur ne peuvent être inférieurs à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. » ;

« 3° Après le deuxième alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

« Tout salarié a le droit de demander à télétravailler. Le refus par l'employeur d'accepter cette demande doit être motivé et notifié au salarié dans un délai raisonnable. » »

EXPOSÉ SOMMAIRE

Amendement de repli.

Le télétravail est une organisation du temps et des méthodes de travail reconnu pour ses vertus en termes de bien-être, d'épanouissement mais aussi de productivité des travailleurs. Son principe de souplesse constitue de plus un attrait pour les employeurs et permet de développer l'employabilité des salariés.

Bien implanté dans les pays anglo-saxons et scandinaves, le télétravail peine à se développer en France. L'article L1222-9 du code du travail, issu de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives, propose un cadre légal léger et peu incitatif, qui ne convient plus à la situation du marché de l'emploi quatre ans plus tard.

Cet amendement propose par conséquent de modifier l'article L1222-9 en précisant que :

- Le télétravail ne peut représenter l'intégralité du temps travaillé par un salarié. Cette précision permet de lutter contre le dévoiement du télétravail pour organiser en réalité l'externalisation des activités. Il permet aussi de garantir qu'un lien est maintenu entre le télétravailleur et l'entreprise.
- Les droits et avantages légaux et conventionnels dont bénéficie le télétravailleur ne peuvent être inférieurs à ceux des salariés en situation comparable travaillant dans les locaux de l'entreprise. Cette sécurité n'était pas mentionnée de manière explicite dans la section relative au télétravail de notre code du travail.
- Tout salarié a le droit de demander à télétravailler. Le refus par l'employeur d'accepter cette demande doit être motivé et notifié au salarié dans un délai raisonnable. Il s'agit par cette rédaction de replacer le salarié au cœur de l'exercice du télétravail en lui en confiant explicitement l'initiative.