

Document  
mis en distribution  
le 6 février 2008



N° 640

# ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

TREIZIÈME LÉGISLATURE

---

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 29 janvier 2008.

## PROPOSITION DE LOI

*relative au télétravail,*

(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 M. PIERRE MOREL-A-L'HUISSIER,

député.

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Les partenaires sociaux européens ont signé en juillet 2002 un accord-cadre interprofessionnel sur le télétravail ; cet accord établit un cadre général articulé autour de 12 points relatifs aux droits et obligations respectifs de l'employeur et du télétravailleur. Il devrait servir de point de départ aux négociations entre les partenaires sociaux au niveau national.

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 est de fournir aux partenaires sociaux des éléments de réflexion en vue de transposer par voie conventionnelle l'accord-cadre européen précité.

La conclusion générale du rapport est 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 souhaite, en premier lieu, que le contrat de travail formalise les conditions du télétravail. Il propose 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 en cas de recours au télétravail ; la modification du registre unique du personnel afin qu'il mentionne clairement les salariés en télétravail. Parmi les autres préoccupations du forum, figure notamment la nécessité de porter une attention particulière à la santé et à la sécurité du télétravailleur.

I. Sur les trois propositions d'adaptation législatives, les remarques suivantes peuvent être faites :

*– Instauration d'une présomption d'accident du travail quand la situation de télétravail a été formalisée par le contrat de travail :*

L'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale qualifie d'accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs. Cette définition a fait l'objet de précisions jurisprudentielles.

Selon une jurisprudence constante, la victime peut se prévaloir de la présomption d'imputabilité de l'accident du travail à condition d'apporter la preuve de la matérialité de cet accident et de sa survenance à l'occasion du travail (arrêt de la Cour de Cassation du 26 mai 1994).

Les travailleurs travaillant habituellement ou occasionnellement à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des travaux confiés par l'employeur. Sont ainsi visés par cette jurisprudence, outre les salariés ayant le statut de travailleur à domicile, tous ceux effectuant des travaux pour un employeur à leur domicile. Ainsi, il a été jugé qu'était un accident du travail un accident survenu à un salarié qui rentrait chez lui pour exécuter des tâches de dactylographie confiées par son employeur (arrêt du 18 novembre 1993) ou un accident survenu à un salarié revenant de la poste où il s'était rendu pour raison professionnelle alors qu'il ne disposait pas de bureau extérieur à son domicile (arrêt du 11 avril 1996). S'agissant des salariés en mission ou en déplacement, la jurisprudence qualifie d'accident du travail proprement dit celui survenu pendant le temps de la mission, peu importe qu'il ait eu

lieu à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf si l'employeur apporte la preuve que l'intéressé avait alors interrompu sa mission pour un motif personnel.

Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il semble que la jurisprudence ferait bénéficier les télétravailleurs de la présomption d'imputabilité de droit commun telle que la jurisprudence l'a déduite de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. Il ne paraît donc pas nécessaire de faire une mention particulière des télétravailleurs dans cet article qui est de portée très générale. La solution serait plutôt à trouver dans la formalisation du contrat de travail telle qu'elle est souhaitée par le forum. Cette formalisation, qui fait l'objet de l'article 1<sup>er</sup> de la présente proposition de loi, pourrait prévoir que sont précisées les conditions d'exécution du contrat de travail ainsi que les heures auxquelles le salarié peut être joint : ces éléments pourraient constituer autant de moyens de preuve pour le salarié de la survenance de l'accident lors de l'exécution d'une tâche confiée par l'employeur.

*– Consultation des délégués du personnel ou du comité d'entreprise lors du recours au télétravail :*

Le forum recommande que « toute mise en place de télétravail soit considérée comme un projet important au sens de l'article L. 432-2 du code du travail », cet article posant une obligation d'information et de consultation préalables 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.

*– Modification du registre unique du personnel afin qu'il mentionne clairement les salariés en télétravail :*

En application de l'article L. 620-3 du code du travail, il est tenu dans les entreprises un registre unique du personnel sur

lequel doivent figurer, dans l'ordre d'embauchage, les noms et prénoms de tous les personnels occupés, le deuxième alinéa de cet article renvoyant à un texte réglementaire les indications complémentaires pour certaines catégories de salariés ; ainsi l'article R. 620-3 du code du travail vise-t-il les travailleurs sous contrat à durée déterminée, les travailleurs à temps partiel, les travailleurs temporaires... Les télétravailleurs pourraient en conséquence être visés par cet article R. 620-3. Il ne semble donc pas qu'une modification de l'article L. 620-3 soit nécessaire. En tout état de cause, dès lors que le télétravail sera formalisé dans le contrat de travail, le salarié titulaire de ce contrat de travail figurera *ipso facto* sur le registre visé à l'article L. 620-3.

II. Outre les adaptations législatives évoquées ci-dessus, les dispositions suivantes sont envisageables :

– *Un article sur la formalisation du télétravail dans le contrat de travail* qui permettrait de prendre en compte un certain nombre de préoccupations exprimées par le forum. Tout d'abord la préoccupation générale formulée dans le point B-1 du rapport du forum dans les termes suivants : « Il a été rappelé que l'un des principaux risques entourant le télétravail est un développement non maîtrisé de cette nouvelle relation de travail. L'exercice à distance de l'activité professionnelle implique donc de formaliser la mise en télétravail par un contrat de travail ou son avenant. Cette formalisation est nécessaire et elle permettra la mise en œuvre du télétravail de façon claire et transparente ». Des précisions relatives aux modalités de la mesure de la charge de travail, à la fourniture de l'équipement par l'employeur et à son utilisation ainsi qu'au maintien du lien social entre le télétravailleur et les autres salariés de l'entreprise pourraient également être apportées dans le contrat de travail.

– *S'agissant 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 (voir par exemple, l'article R. 241-50 du code du travail pour les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux). Par contre, pourrait être envisagée une telle précision à l'article L. 230-2 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.

– Enfin, afin de favoriser la *négociation collective sur le télétravail*, il serait possible d'inscrire, parmi les sujets devant faire l'objet de la négociation annuelle obligatoire visée à l'article L. 132-27 du code du travail, les conditions de recours au télétravail.

En conséquence, je vous demande de bien vouloir adopter la proposition de loi suivante.

## PROPOSITION DE LOI

### Article 1<sup>er</sup>

- ① Après l'article L. 121-1 du code du travail, il est inséré un article L. 121-1-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 121-1-1.* – Un contrat de travail conclu en application de l'article L. 121-1 ou un avenant à ce contrat de travail peut prévoir que la prestation de travail soit effectuée au domicile ou à distance de l'environnement hiérarchique et de l'équipe du salarié à l'aide des technologies de l'information et de la communication. Dans ce cas, une période de travail minimale doit être effectuée au sein de l'entreprise.
- ③ « Doivent notamment y être précisées :
- ④ « – les modalités d'exécution de la prestation de travail ;
- ⑤ « – les modalités de la mesure de la charge de travail ;
- ⑥ « – les conditions d'utilisation de l'équipement devant être fourni par l'employeur ;
- ⑦ « – les conditions dans lesquelles le salarié doit pouvoir être joint ;
- ⑧ « – un temps de présence hebdomadaire minimale dans l'entreprise.
- ⑨ « Les clauses mentionnées au présent article sont constatées par écrit. »

### Article 2

- ① I. – Le premier alinéa de l'article L. 422-5 du même code est complété par une phrase ainsi rédigée :
- ② « Ils sont également consultés sur les mesures prises en matière de télétravail. »
- ③ II. – Dans l'article L. 432-2 du même code, les mots : « ou les conditions de travail du personnel » sont remplacés par les mots : « , les conditions de travail du personnel ou le recours au télétravail ».

### **Article 3**

Dans le I de l'article L. 230-2 du même code, les mots : « des travailleurs de l'établissement » sont remplacés par les mots : « des salariés travaillant sous sa direction dans l'établissement et en dehors de celui-ci ».

### **Article 4**

La première phrase du premier alinéa de l'article L. 132-27 du code du travail est complétée par les mots : « et le recours au télétravail ».