

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

4 avril 2016

---

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

Retiré

**AMENDEMENT**

N ° AS944

présenté par

M. Blein, rapporteur pour avis au nom de la commission des affaires économiques, 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, sont insérés trois alinéas ainsi rédigés :

« Lors de la négociation d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement, les salariés et les employeurs évaluent les conditions d'organisations et d'éligibilité des postes ouvrant droit au télétravail. Ces conditions portent notamment sur la nature des postes, le nombre de jours hebdomadaires pouvant être télétravaillés, la confidentialité et la sécurité des données personnelles et de l'entreprise, les différents régimes de responsabilité des parties prenantes, les moyens techniques et matériels dont dispose le télétravailleur.

« Les conditions établies par cette convention doivent être équitables. Elles sont consignées dans un document unique et accessible à l'ensemble des salariés.

« Un employeur ne peut refuser à un salarié une demande de télétravail dès lors qu'elle remplit les critères et conditions prévues par la convention. » ».

## EXPOSÉ SOMMAIRE

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'allègement 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.
- Les négociations collectives d'entreprise doivent prévoir les conditions d'organisation du télétravail, les rassembler dans un document accessible aux salariés qui pourront s'y référer pour formuler leurs demandes de télétravail.