



N° 4626

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 10 mai 2017.

PROPOSITION DE LOI

*visant à instaurer un dispositif d'exonération de charges pour les
employeurs pratiquant le télétravail,*

(Renvoyée à la commission des affaires 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

Pierre MOREL-A-L'HUISSIER, Philippe VITEL, Marc-Philippe DAUBRESSE,
Patrice MARTIN-LALANDE, Julien DIVE, Didier QUENTIN, Bernard
PERRUT, Franck RIESTER, Jean-Claude GUIBAL, Patrice VERCHÈRE,
Bernard GÉRARD, Jacques LAMBLIN, Olivier AUDIBERT TROIN, Yannick
FAVENNEC, Fernand SIRÉ, Josette PONS, Jean-Pierre DECOOL, Michel
VOISIN, Lionnel LUCA, Marie-Louise FORT, Alain SUGUENOT, Laurent
WAUQUIEZ, Daniel FASQUELLE, Laurent FURST, Jean-Claude MATHIS et
Martial SADDIER,

députés.

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le 3 novembre 2016, une étude Ipsos a révélé que 65 % des Français souhaitent exercer leur activité à domicile.

Le télétravail offre de nombreux avantages en matière de santé, de bien-être et de performance économique. D'un point de vue écologique, le télétravail entraîne une décongestion des transports, et avec elle une baisse de la pollution. Pour le salarié, c'est un gain en souplesse, en flexibilité et en autonomie, permettant notamment de réduire le stress vécu par ceux ayant des enfants à charge et ainsi respecter le rythme de vie de l'individu. Selon une enquête Randstad réalisée en 2016, le taux de satisfaction des télétravailleurs dépasse les 90 %. Cette forme de travail facilite la décentralisation économique, permet un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, générant un nouveau management à distance. Pour l'employeur, le télétravail permet une amélioration de la productivité ainsi qu'un allègement des frais.

Depuis le début des années 2000, un cadre juridique s'est peu à peu dessiné autour de la pratique du télétravail :

– en 2002, un accord-cadre européen sur le télétravail a été signé, fruit de huit mois de négociations avec les partenaires sociaux européens. Il a permis des avancées et clarifications majeures en matière de télétravail, et notamment d'encourager le développement du télétravail afin de tirer le meilleur parti de la révolution numérique, d'organiser le travail en télétravail dans le but de répondre aux besoins des entreprises et des travailleurs, de conférer aux télétravailleurs la même protection qu'aux salariés travaillant dans les locaux de l'employeur et de préciser les domaines clés exigeant une adaptation ou une attention particulière en cas de travail à distance.

– en 2005, un accord national interprofessionnel (ANI) a été signé en 2005 entre tous les partenaires sociaux du secteur privé. De ce fait, l'accord est devenu obligatoire pour tous les employeurs compris dans son champ d'application, soit 95 % des salariés français.

– en 2012, nous avons pris l'initiative de la loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, qui sécurise juridiquement ces acquis en reprenant les principes de l'ANI en les inscrivant dans le code du travail, et également de

la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 sur la précarité dans la fonction publique qui rend applicable le cadre juridique du télétravail à la fonction publique.

Bien que l'arrêté du 25 juillet 2005 dispose que les frais engagés liés au télétravail ouvrent droit à l'exclusion de l'assiette des cotisations de sécurité sociale, il n'existe pas de dispositif réellement incitatif d'exonération de certaines charges pour les employeurs dans le cadre de l'instauration du télétravail.

Par ailleurs, la mise en place du télétravail fait encore l'objet de certaines réticences au sein des entreprises. De manière générale, les employeurs sont inquiets face au développement non maîtrisé de cette nouvelle relation au travail. Traditionnellement, la France est empreinte d'une culture managériale « présenteielle », expliquant la crainte pour les employeurs d'instaurer le télétravail.

Le projet de loi octroyant un cadre officiel au télétravail était la première étape permettant de favoriser son développement en France. Déjà en mai 2005, nous avons suggéré *via* une proposition de loi des mesures visant à mettre en place un accord de télétravail avec les partenaires sociaux, ainsi que des adaptations législatives en prenant en compte les réticences des employeurs, auxquelles il n'avait pas été donné suite.

Afin d'impulser l'évolution des cultures managériales et d'en concrétiser pratiquement les théories juridiques, nous avons soumis, le 31 août 2016, une proposition de loi visant à faire du télétravail la « Grande cause nationale 2018 ».

Aujourd'hui, nous proposons d'aller plus loin en instaurant un système de déduction forfaitaire des cotisations patronales à hauteur d'un montant fixé par décret pour toute heure effectuée en télétravail.

PROPOSITION DE LOI

Article unique

- ① I. – Le I de l'article L. 241-18 du code de la sécurité sociale est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « La déduction forfaitaire des cotisations patronales s'applique pour toute heure effectuée en télétravail. Son montant est fixé par décret. »
- ③ II. – La perte de recettes pour les organismes de sécurité sociale est compensée à due concurrence par la majoration des droits mentionnés aux articles 575 et 575 A du code général des impôts. »