

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

30 décembre 2021

RENFORÇANT LES OUTILS DE GESTION DE LA CRISE SANITAIRE - (N° 4858)

Commission	
Gouvernement	

Rejeté

**AMENDEMENT**

N° 109

présenté par

M. Morel-À-L'Huissier, M. Guy Bricout, Mme Descamps, Mme Métadier, M. Naegelen, Mme Six,  
Mme Thill et M. Zumkeller

-----

**ARTICLE PREMIER**

Après l'alinéa 9, insérer les deux alinéas suivants :

« – le même 2° est complété par un alinéa ainsi rédigé :

« « En conformité avec l'article L. 1222-9 et L. 1222-11 du code du travail, le télétravail peut être encouragé sur l'ensemble du territoire national, notamment en cas de circonstances exceptionnelles, dans le respect des chartes et accords collectifs d'entreprises et, à défaut, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, sans que l'un ou l'autre ne s'y oppose. Dès lors, aucune sanction ne peut être prévue. » ; ».

**EXPOSÉ SOMMAIRE**

Le télétravail est défini par un accord cadre européen et dans notre Code du travail à l'article L. 1222-9 comme « 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 volontaire (...) ».

Depuis l'ordonnance du 22 septembre 2017, un « droit au télétravail » a été reconnu ; en conséquence, tout refus de la part de l'employeur doit être dûment motivé, dans le privé comme dans l'administration, où le décret du 5 mai 2020 impose d'apporter une réponse à toute demande de télétravail.

Il en est de même pour le salarié ou le fonctionnaire qui est en droit de refuser la proposition de télétravail sans que cela "soit un motif de rupture du contrat de travail".

Dès lors, il n'existe pas un droit intangible au télétravail. Le télétravail repose sur le double volontariat, celui du salarié et de l'employeur.

L'article L.1222-11 du Code du travail vient toutefois préciser que "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."

Cette rédaction, très précautionneuse, permet d'encourager fortement le télétravail en cas de besoin, mais ne permet en aucun cas de l'imposer, ni d'ouvrir à des sanctions.

L'amendement ici présent vise donc à sécuriser le droit au télétravail des salariés et des patrons.