

N° 413

# SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2019-2020

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat le 30 avril 2020

## PROPOSITION DE LOI

*visant à généraliser le recours au télétravail  
pour les employés au régime du forfait jours,*

PRÉSENTÉE

Par M. Alain HOUPERT, Mmes Nicole DURANTON, Jacky DEROMEDI, Annie DELMONT-KOROPOULIS, Isabelle RAIMOND-PAVERO, Pascale GRUNY, Christine BONFANTI-DOSSAT, Anne CHAIN-LARCHÉ, Laure DARCOS, Claudine THOMAS, Brigitte MICOULEAU, MM. Pierre CHARON, Jérôme BASCHER, Jean-Marie MORISSET, Cyril PELLEVAT, Roger KAROUTCHI, Jean-Jacques PANUNZI, Louis-Jean de NICOLAÏ, Jackie PIERRE, Christophe-André FRASSA, Stéphane PIEDNOIR, Antoine LEFÈVRE, François GROSDIDIER, Jean-François RAPIN, Jean-Marc BOYER, Pierre CUYPERS, Ronan LE GLEUT et Albéric de MONTGOLFIER,

Sénateurs

*(Envoyée à la commission des affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle  
d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)*



## EXPOSÉ DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

La crise sanitaire que le pays traverse a conduit à généraliser le télétravail dans un certain nombre d'entreprises, en particulier dans le secteur des services, de la technologie ainsi que dans nombre de fonctions support. Le développement de ce mode de travail concerne aujourd'hui près de 4 salariés sur 10. Il est le résultat d'une évolution rapide des entreprises et d'une capacité d'adaptation rapide de leurs salariés. Cette évolution n'est toutefois pas seulement conjoncturelle, elle accompagne une transformation en profondeur des pratiques managériales.

Forts de cette expérience, de la réimplantation d'une classe active initialement urbaine dans les territoires ruraux, mais aussi face aux incertitudes entourant le retour à la normale de la vie économique, l'**article 1<sup>er</sup>** de la présente proposition de loi propose de généraliser le recours au télétravail, en permettant aux employés soumis au régime du forfait jours d'opter de plein droit pour ce mode de travail.

Le dispositif faisant peser sur l'employeur, en l'état du droit, l'obligation de justifier son refus, il est aussi prévu de simplifier cette obligation en permettant à l'employeur de s'opposer en partie à la volonté du salarié. L'employeur pourra ainsi motiver son refus en astreignant l'employé à une présence physique à jour fixe, par exemple, ou pour certaines occasions en particulier.

L'**article 2** de la présente proposition de loi vise par ailleurs à clarifier le régime du télétravail en tant qu'aménagement des modalités d'exécution du contrat de travail lors de circonstances exceptionnelles. En l'état du droit, les conditions de déclenchement de ce dispositif prévu à l'article L. 1222-11 du code du travail étaient relativement imprécises, si bien que plusieurs propositions ont été faites pour préciser ces conditions. La présente proposition de loi prévoit de retenir des critères formels, en réservant le déclenchement du dispositif à deux cas de figure : dans l'hypothèse de l'état d'urgence prévu à l'article 16 de la Constitution ainsi que dans l'hypothèse de l'état d'urgence sanitaire prévu à l'article L. 3131-12 du code de la santé publique.



## **Proposition de loi visant à généraliser le recours au télétravail pour les employés au régime du forfait jours**

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

- ① Le III de l'article L. 1222-9 du code du travail est ainsi modifié :
- ② 1° Après le premier alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :
- ③ « Les employés soumis au régime du forfait jours prévu à l'article L. 3121-58 peuvent de plein droit opter pour le télétravail. » ;
- ④ 2° Au deuxième alinéa, après le mot : « refuse », sont insérés les mots : « en tout ou partie ».

### **Article 2**

- ① L'article L. 1222-11 du code du travail est ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 1222-1.* – Lorsque le Gouvernement engage l'état d'urgence prévu à l'article 16 de la Constitution, lorsqu'il déclare l'état d'urgence sanitaire prévu au titre III du livre I<sup>er</sup> de la troisième partie du code de la santé publique ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail est 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.
- ③ « Le cas échéant, le télétravail est mis en œuvre dans les conditions prévues par l'accord conclu avec l'employeur, l'accord collectif ou la charte prévus à l'article L. 1222-9 du présent code, dès lors qu'ils s'appliquent à son poste de travail. »