

N° 349

# SÉNAT

SESSION ORDINAIRE DE 2020-2021

---

---

Enregistré à la Présidence du Sénat le 5 février 2021

## PROPOSITION DE LOI

*tendant à faciliter l'accès à des bureaux de proximité et le maintien de la vie sociale des travailleurs à distance,*

PRÉSENTÉE

Par M. Julien BARGETON, Mme Nicole DURANTON, M. Xavier IACOVELLI, Mme Nadège HAVET, MM. Abdallah HASSANI, Richard YUNG, Bernard BUIS, Martin LÉVRIER, Teva ROHFRITSCH, Mme Patricia SCHILLINGER, MM. Dominique THÉOPHILE, Ludovic HAYE, Michel DENNEMONT, Didier RAMBAUD, Frédéric MARCHAND, François PATRIAT, Thani MOHAMED SOILHI, Mmes Marie-Laure PHINERA-HORTH, Marie EVRARD, M. Georges PATIENT, Mme Joëlle GARRIAUD-MAYLAM, MM. Antoine LEFÈVRE, André GATTOLIN, Daniel CHASSEING, Mmes Françoise GATEL et Vanina PAOLI-GAGIN,

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.)*



## EXPOSE DES MOTIFS

Mesdames, Messieurs,

Conséquence directe des mesures sanitaires de la crise Covid, la France a vu en 2020 et 2021 se massifier la pratique du télétravail pour celles et ceux qui en avaient la possibilité (30% de l'emploi est facilement transformable en travail à distance, 30% difficilement mais possible, 40% s'effectuent en présentiel), le plus souvent à domicile. Contraignant des millions d'entreprises et de salariés à s'adapter d'urgence, la Covid-19, fléau sanitaire, social et économique, a aussi joué pour notre pays le rôle d'accélérateur vers de nouveaux modes de travail, plus agiles, plus déconcentrés.

S'il apparaît certain qu'un retour à une situation sanitaire normale - espoir rendu possible par l'arrivée des vaccins - entrainera un important reflux vers le travail en présentiel, nombre de nos compatriotes ont pris goût au travail à distance ces derniers mois et les études d'opinion nous indiquent que, lorsque cela s'avère possible, ils plébiscitent aujourd'hui des formes d'activité hybrides, celles partageant les semaines entre présence physique et travail à distance.

La bascule opérée en 2020 est conséquente et bouleversera durablement l'organisation de l'activité de notre pays. Partout sur notre territoire, des doutes ont été levés, des solutions trouvées, et le télétravail perdurera voire s'amplifiera. C'est ce changement que le législateur se doit d'accompagner.

### **Le télétravail offre à notre économie un triple levier d'efficience.**

Le premier, écologique, puisque selon une étude du réseau des Chambres de Commerce et d'Industrie, un seul jour télétravaillé par semaine évite l'émission de 140kgs de CO2 sur un an<sup>1</sup>.

Le second, économique, puisque la massification du télétravail permet aux entreprises de réaliser d'importantes économies de loyer et d'équipement. À l'échelle de nos métropoles, elle rééquilibre les territoires,

---

<sup>1</sup> Source : *Du télétravail exceptionnel au télétravail régulier : quel encadrement juridique ?* - Octobre 2020

la répartition physique des entreprises, des logements et des populations. Pour nos réseaux de transports en commun, qu'ils soient routiers ou ferrés, elle réduit l'intensité des heures de pointes et les difficultés qui en résultent, désature nos centres-villes et limite les embouteillages.

Le troisième, celui du bien-être. Pour l'ensemble des Français, l'aller-retour quotidien entre domicile et travail s'effectue en 50 minutes. En moyenne, pour les grands pôles d'emploi, il s'effectue en 57 minutes et la durée monte jusqu'à 68 minutes pour la ville de Paris et ses environs<sup>2</sup>.

Si ce temps économisé par le télétravail peut être attribué à du travail supplémentaire, il doit d'abord être perçu comme une formidable aubaine pour renforcer l'équilibre de vie de nos concitoyens, qui pourraient l'attribuer à de nouveaux loisirs sportifs et culturel, à leurs vies sociales et familiales, à des engagements associatifs, syndicaux, politiques ou tout simplement au repos.

### **Nos concitoyens ne sont pas égaux face au travail à domicile**

Ensuite, parce que le télétravail, comme souvent les bouleversements, est vecteur de fortes inégalités dans sa mise en place. Pour les premiers, disposant d'un appartement spacieux, d'une maison avec jardin, des compétences et du matériel nécessaire, il est vécu de manière positive ; pour d'autres, qui doivent jongler entre travail et enfants, résident dans de plus petites surfaces, ne disposent pas d'une pièce dédiée ou de l'équipement adéquat, sont insuffisamment formés aux outils du travail à distance, il peut être vécu comme une inégalité de traitement entre salariés, un facteur d'isolement, d'enfermement et de coupure sociale, empêcher la bonne réalisation des tâches du salariés, engendrer de l'anxiété, du mal-être, voire de graves troubles psychiques.

C'est pourquoi le développement du télétravail ne doit pas se faire dans notre pays sans proposer aux travailleurs et aux entreprises des solutions en dehors du domicile, des bureaux de proximité. Nous devons appréhender le travail à distance comme une pratique plurielle, au sein du domicile personnel pour les uns, en espace de travail partagé pour les autres, mais aussi par le prisme de nouvelles entreprises, éclatés géographiquement, qui proposeront à leurs équipes de se retrouver dans de multiples bureaux disséminés sur le territoire, à proximité de leurs domiciles.

### **Faciliter l'accès à des bureaux de proximité : descriptif du dispositif proposé**

---

<sup>2</sup> Source : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2015-081.pdf>

C'est pour ces raisons, Mesdames, Messieurs, que nous proposons une dizaine de mesures d'accompagnement en faveur du développement des bureaux de proximité, qu'ils soient destinés à des travailleurs seuls, à une ou plusieurs équipes de la même entreprise ou à toute autre formule envisageable. Ces bureaux de proximité peuvent être :

-Des bureaux déconcentrés, lorsqu'ils sont ceux de l'employeur, qui les acquiert ou les prend à bail spécifiquement pour permettre à ses salariés de travailler à distance, dans des locaux autres que ceux dans lesquels ils exercent habituellement leurs fonctions. Dans un tel cas, le salarié n'est pas à proprement parler en télétravail puisque cette forme d'organisation suppose, selon l'article L. 1222-9 du code du travail, que les locaux ne sont pas ceux de l'employeur ;

-Des « tiers-lieux » ou « espaces de coworking », lorsqu'ils n'appartiennent pas à l'employeur, celui-ci y recourant pour ses salariés de manière ponctuelle ou intermittente auprès d'une tierce personne moyennant, généralement (rien n'empêche une mise à disposition gratuite), une tarification à la durée (par exemple d'un montant à la journée ou à la demi-journée).

Dans l'un comme dans l'autre cas, les salariés accomplissent leur travail à distance dans des conditions de nature à leur garantir une « vie sociale », puisqu'ils côtoient d'autres salariés (les immeubles consacrés aux bureaux de proximité ne comprenant évidemment pas un seul bureau) et un mobilier de travail adéquat. Ces salariés peuvent d'ailleurs relever d'employeurs différents, puisque les « tiers-lieux » ont vocation à accueillir des travailleurs à distance d'entreprises diverses, si bien que, dans ces cas, au maintien de la vie sociale s'ajoute l'ouverture à d'autres horizons.

Les propositions de mesures relèvent du domaine fiscal, social ou de l'aménagement du territoire.

Elles se rattachent au concept de télétravail tel qu'il est défini par le code du travail et sont donc subordonnées à l'accomplissement au travail dans les conditions qui en relèvent, en l'occurrence celles posées par la section 4 du chapitre IV du titre II du livre II de la première partie. L'« arrimage » à ces conditions implique notamment qu'aucune des mesures qui vous sont proposées ci-après ne saurait être mise en œuvre sans le consentement d'un salarié puisque, sauf circonstances exceptionnelles, le télétravail s'effectue toujours sur la base du volontariat. Il doit également être bien entendu que les frais liés au recours au travail à distance devront, demain comme aujourd'hui, être supportés en totalité par l'employeur.

Ces mesures s'inscrivent par ailleurs dans le cadre d'une définition inchangée du télétravail. En particulier, il ne vous est pas proposé d'élargir cette définition pour y inclure le travail dans des bureaux déconcentrés (ce qui aurait pu se faire en supprimant, dans l'article L. 1222-9 du code du travail, la condition du télétravail liée à un exercice des fonctions en dehors des locaux de l'employeur). Les auteurs de la présente proposition de loi ne sont pas fermés par principe à un tel élargissement, mais considèrent qu'il ne peut être envisagé sans que soit au préalable constaté, après consultation des partenaires sociaux, un consensus sur ce point. Une exception a cependant été prévue pour la fonction publique (article 9 de la proposition de loi), secteur dans lequel il est apparu officiellement souhaitable de recourir à une définition élargie dans le cadre d'un décret du 5 mai 2020, lequel suppose cependant, pour être juridiquement fondé, de faire fidèlement écho à la définition législative qui constitue sa base légale ce qui, à ce jour, n'est pas le cas.

La première mesure d'accompagnement qui vous est soumise (article 1<sup>er</sup>) vise à faciliter la transition d'un modèle en présentiel vers un modèle comprenant tout ou partie de travail à distance accompli dans des bureaux de proximité. En effet, pour une entreprise fonctionnant normalement en présentiel, la migration d'une partie de ses équipes vers de tels espaces de travail partagés est onéreuse. À court terme, elle doit assumer les surcoûts générés par la migration d'une partie de ses salariés vers des espaces de travail partagé, tout en continuant à payer les loyers et charges de ses locaux initiaux.

De fait, une entreprise qui recourt à des bureaux de proximité acquitte double coût au titre de l'« hébergement » de ses salariés. C'est la raison pour laquelle l'article 1<sup>er</sup> prévoit une réduction d'impôt d'un montant correspondant à 50 % des dépenses supplémentaires ainsi générées. Une telle mesure encouragerait à l'évidence le recours aux bureaux de proximité sans véritablement pénaliser les finances publiques puisque, en franchissant le pas, les employeurs qui en bénéficieraient augmenteraient les ressources d'autres personnes (les gestionnaires de tiers-lieux ou les propriétaires de bureaux déconcentrés loués) et donc l'assiette des impôts auxquels elles sont soumises ; le recours aux bureaux de proximité peut d'ailleurs être lui-même directement générateurs de recettes publiques, par exemple de droits de mutation en cas d'achat de locaux destinés à accueillir des bureaux déconcentrés.

La deuxième mesure (article 2) s'inscrit dans la même logique et se présente comme le complément de la première en tant qu'elle vise à accompagner les employeurs, également via une réduction de l'impôt des sociétés, qui achètent des locaux spécialement destinés à servir de bureaux

de proximité (alors que l'article 1<sup>er</sup> accompagne les employeurs qui prennent à bail des bureaux de proximité ou y recourent occasionnellement). Limitée aux petites et moyennes entreprises, entendues comme celles comptant moins de 250 salariés, elle consiste en un allègement fiscal sous la forme d'un suramortissement, fixé à 40 % de la valeur d'acquisition du bien. Le bénéfice de cette mesure, réparti linéairement sur toute la durée normale d'utilisation du bien, ne serait bien entendu acquis que dans la mesure où les locaux seraient effectivement toujours utilisés pour des bureaux de proximité. Enfin, pour éviter les effets d'aubaine, et toujours dans le même souci d'accompagner les entreprises dans une transition (ce qui suppose que leur démarche en faveur des bureaux de proximité ne soit pas engagée de manière irréversible), il est précisé que ce dispositif ne s'appliquerait qu'aux acquisitions décidées à l'avenir (en l'occurrence, à celles ayant donné lieu à l'acceptation d'une promesse unilatérale de vente à compter de l'entrée en vigueur de la loi qui vous est proposée).

La troisième mesure (article 3) ouvre aux collectivités et EPCI la possibilité d'exonérer totalement ou partiellement la part de taxe foncière qui leur revient sur des locaux de proximité. Le recours à de tels locaux peut en effet présenter des avantages tels pour un territoire (par exemple un afflux de consommateurs potentiels pour les commerces qui y sont implantés) qu'une collectivité peut trouver intérêt à dispenser de cette taxe, en tout ou en partie, leurs propriétaires. En tout état de cause, la décision appartiendrait toujours aux élus locaux.

Les quatrième et cinquième mesures (articles 4 et 5) prennent en compte les efforts des employeurs en faveur des bureaux de proximité au niveau du calcul du versement destiné aux services de mobilité. Ces efforts auront pour conséquence de réduire la distance des déplacements en transport, voire de les supprimer (pour les bureaux si proches du domicile d'un salarié qu'il pourra s'y rendre à pied), ce qui aura un effet mécanique favorable sur le « bilan carbone ». Il semble donc logique que ces efforts soient pris en compte dans le calcul d'un versement destiné précisément à limiter les émissions de carbone. C'est pourquoi il est proposé que les frais acquittés par l'employeur qui recourt à des bureaux de proximité soient de droit diminués de l'assiette du versement en Île-de-France (article 4) et, éventuellement, sur décision de l'autorité régulatrice de transports dans les autres territoires (article 5) ; cette différence entre l'Île-de-France et les autres régions tient au souci de préserver la logique initiale du législateur qui a souhaité laisser totalement « la main » à celles-ci (alors que le versement est obligatoire en Île-de-France).

La sixième mesure (article 6) instaure un « titre-bureau », sur le modèle du titre-restaurant. Ces titres, confiés par l'employeur qui le jugera utile à ses salariés, permettront à ceux-ci de payer directement auprès du gestionnaire le recours à un tiers-lieu. Les titres-bureaux pourraient servir à acquitter tout ou partie des frais liés à l'usage d'un tiers-lieu ; il va de soi que, en cas de paiement partiel, le solde relèverait de l'employeur, conformément au principe selon lequel il lui appartient de prendre en charge les frais d'exercice du travail des salariés.

La septième mesure (article 7) se rapporte à la possibilité de verser, par accord entre l'employeur et le salarié, une allocation forfaitaire visant à couvrir les frais professionnels du travailleur à distance. Cette possibilité est déjà admise en l'état actuel du droit, mais ce n'est qu'à concurrence de 10 € par mois pour un jour de télétravail par semaine (20 € par mois pour deux jours de télétravail par semaine et ainsi de suite), soit moins de 2,50 € par jour, que les URSSAF la présument utilisée pour la couverture de frais professionnels ; en conséquence, au-delà de 10 € par mois (ou 20 € en cas de télétravail deux jours par semaine, etc.), l'allocation forfaitaire de télétravail est soumise à cotisations sociales (sauf à ce qu'il soit démontré que les frais de télétravail excèdent ce montant, preuve en pratique difficile à établir et en tout état de cause « papivore et chronophage »). L'article 6 procède à une augmentation raisonnable du plafond d'exonération de cotisations (et de fiscalité) des allocations journalières en les portant à 2,50 € par jour en cas de travail à domicile et, afin d'inciter au travail à distance dans des conditions maintenant une « vie sociale », à 4 € par jour en cas de travail en bureau de proximité. Ce mode de calcul, désormais effectué sur la base de chaque jour de télétravail effectué, présenterait en outre l'avantage de simplifier les choses pour les entreprises dans les cas où le rythme de télétravail n'est pas régulier (alors que la jurisprudence des URSAFF suppose, même si des adaptations peuvent être faites par une règle de 3, une certaine régularité dans le nombre de jours de télétravail chaque semaine).

La huitième mesure (article 8) organise une forme de contribution de l'employeur à l'achat par le salarié de biens d'équipement (autres qu'un logement ou un véhicule) susceptibles de faire l'objet d'un usage professionnel. En pratique, des équipements personnels des salariés (téléphones, ordinateurs, imprimantes...) peuvent occasionnellement être utilisés par ceux-ci à des fins professionnelles. Il semble donc logique de prévoir que, lorsqu'il envisage l'achat d'un tel bien, le salarié se tourne vers son employeur pour lui demander de « mettre la main à la poche » dans une proportion à convenir entre eux.



Pour encourager les employeurs à franchir ce pas, le dispositif qui vous est soumis prend d'abord en compte le fait que l'achat d'un bien d'équipement est une opération appelée à produire des effets sur plusieurs années. De ce fait, un employeur, qui n'a jamais la certitude absolue que son salarié travaillera encore pour lui quelques mois et *a fortiori* quelques années plus tard, peut hésiter à contribuer à l'achat d'un bien relativement coûteux. C'est pourquoi il est prévu que, dans les premiers temps d'utilisation (soit une période correspondant à 80 % de la durée d'utilisation prévisible du bien), le salarié qui aura demandé et obtenu une contribution de son employeur soit en quelque sorte usufruitier (même si ce terme est juridiquement approximatif) du bien : il en aura la jouissance exclusive, mais ne pourra pas le revendre. Il ne deviendra propriétaire à part entière qu'à l'issue de cette période. Au cours de cette période, le bien sera regardé comme la propriété de l'employeur (qui devra donc assumer les frais de maintenance dudit bien), et devra être remis à celui-ci en cas de rupture des relations de travail (la part acquittée par le salarié lui étant cependant remboursée après prise en compte de l'obsolescence). Cette garantie de récupérer le bien au cas où le salarié quitterait l'entreprise à brève échéance est de nature à inciter l'employeur à contribuer à l'achat. Mais la proposition de loi va plus loin en prévoyant que l'employeur pourra déduire de la TVA non seulement le montant de sa contribution à l'achat, mais aussi 50 % du montant acquitté par le salarié.

En définitive, ce dispositif apparaît comme étant gagnant-gagnant (il ne peut qu'en aller ainsi dès lors que sa mise en œuvre suppose un accord entre l'employeur et le salarié) :

- l'employeur récupère une partie de sa contribution via une déduction de TVA majorée et n'a pas à craindre les conséquences dommageables pour lui en cas de rupture de la relation de travail prématurée avec son salarié ;

- le salarié ne paie qu'une partie d'un bien dont il disposera comme un propriétaire, d'abord de fait pendant plusieurs années (sans avoir à supporter les frais de maintenance), puis de droit avant même que soit expirée la durée prévisible d'utilisation du bien (qui pourra donc éventuellement être revendu). Il est d'ailleurs précisé que l'avantage en nature qui en résultera pour le salarié est exonéré de l'impôt sur le revenu et des prélèvements sociaux (l'avantage résultant du transfert du bien dans la propriété du salarié est cependant plafonné dans des conditions qui, en pratique, ne devraient jouer que très exceptionnellement).

La neuvième mesure (article 9), déjà évoquée, vise à sécuriser l'accès à un bureau de proximité au sein de la fonction publique. En effet, le

dispositif relatif au télétravail dans la fonction publique est fixé par renvoi au dispositif prévu par le code du travail ce qui exclut la possibilité de télétravailler dans un bureau déconcentré (par exemple une annexe à hôtel de région pour un fonctionnaire régional, une sous-préfecture pour un attaché de préfecture, etc.). Afin d'y remédier, un décret du 5 mai 2020 a procédé à une modification du « *décret télétravail dans la fonction publique* » (décret n° 2016-151 du 11 février 2016) pour prévoir que « *le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.* »

Avec la mention « *ou dans tout lieu à usage professionnel* », les rédacteurs du décret de 2020 auraient entendu corriger le tir et permettre le télétravail dans des locaux déconcentrés. Il n'est cependant pas certain que l'objectif a été atteint dès lors que la disposition législative relative au télétravail dans la fonction publique (qui est donc la base légale de ce décret), à savoir l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, renvoie purement et simplement au premier alinéa de l'article L. 1222-9 du code du travail et donc, nécessairement, à l'exigence d'un travail hors des locaux de l'employeur posée par cet article. Dès lors, de deux choses l'une : ou le décret de 2020 est interprété comme allant plus loin que ce que prévoit le code du travail et il est illégal ; ou il est interprété de manière « *compréhensive* », comme ne dérogeant pas aux conditions posées par sa base légale, et il est inopérant. L'article 8 de la proposition de loi a donc pour objet de répondre à ces incertitudes en sécurisant ledit décret (et donc en garantissant qu'il a une portée effective).

La dixième mesure (article 10) prévoit d'inscrire le développement du télétravail parmi les objectifs de l'action des collectivités publiques en matière d'urbanisme (art. L. 101-2 du code de l'urbanisme). Cette consécration formelle, dont les auteurs de la proposition de loi mesurent la portée toute relative, pourrait aider, en cas de contradiction avec d'autres objectifs, à la réalisation de certains travaux tels que la construction de télécentres ou pour des travaux accessoires (exemple raccordement de vieux bâtiments désaffectés à des réseaux nécessaires au fonctionnement des tiers-lieux).

L'article L. 101-2 est une « *disposition souche* » de biens d'autres dispositifs, en tant que ceux-ci doivent se conformer à ses objectifs. En conséquence, en ajoutant l'accès à des locaux de télétravail parmi ces objectifs, seraient « *impactés* » en cascade les SCOT, les PLU, les schémas régionaux d'aménagement et de développement durable et d'égalité des territoires (et leurs homologues en Ile-de-France et dans les collectivités d'outre-mer) qui, tous, sont tenus par les objectifs du L. 101-2.

Tels sont, Mesdames et Messieurs, les motifs qui incitent à adopter la présente proposition de loi.



## **Proposition de loi tendant à faciliter l'accès à des bureaux de proximité et le maintien de la vie sociale des travailleurs à distance**

### **TITRE I<sup>ER</sup>**

#### **ACCOMPAGNER LES EMPLOYEURS DANS LEURS EFFORTS EN FAVEUR DU TÉLÉTRAVAIL DANS DES BUREAUX DE PROXIMITÉ**

##### **CHAPITRE I<sup>ER</sup>**

##### **Dispositions fiscales**

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

- ① La section V du chapitre II du titre I<sup>er</sup> de la première partie du livre I<sup>er</sup> du code général des impôts est complétée par un 13<sup>o</sup> ainsi rédigé :
- ② « 13<sup>o</sup> : Réduction d'impôt au titre des dépenses destinées au télétravail
- ③ « *Art. 220 septdecies.* – I. – Les entreprises soumises à l'impôt sur les sociétés peuvent bénéficier d'une réduction d'impôt égale à 50 % de l'ensemble des frais générés, hors dépenses d'équipement, par le recours à des locaux spécialement destinés à permettre à des membres de leur personnel d'exécuter leur travail dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail.
- ④ « Le montant de ces frais est, le cas échéant, majoré du montant des sommes acquittées par l'employeur au titre du remboursement prévu par le IV de l'article L. 1222-9 du même code. En cas de remboursement sous la forme d'une allocation forfaitaire, cette majoration est retenue dans la limite mentionnée au deuxième alinéa du même IV.
- ⑤ « Les éventuelles dépenses d'abonnement acquittées par les entreprises sont prises en compte dans les frais mentionnés au premier alinéa du présent I lorsqu'elles sont nécessaires à l'exécution des missions des télétravailleurs.
- ⑥ « II. – La réduction d'impôt s'impute sur l'impôt sur les sociétés dû par l'entreprise au titre de l'exercice au cours duquel les frais mentionnés au I ont été générés.
- ⑦ « Toutefois, lorsque le montant de la réduction d'impôt excède le montant de l'impôt dû au titre des années suivantes, le solde peut être imputé sur l'impôt dû au titre des années suivantes jusqu'à la cinquième année inclusivement.

- ⑧ « III. – Pour l’application du présent article, est considéré comme effectué hors des locaux de l’employeur, au sens du premier alinéa du I de l’article L. 1222-9 du code du travail, le travail accompli par les salariés des entreprises employant moins de 250 salariés dans des locaux loués spécialement à cette fin par leur employeur et situés dans une commune autre que celle dans laquelle ils accomplissent habituellement leur travail.
- ⑨ « Les arrondissements des communes de Paris, Lyon et Marseille sont regardés comme des communes différentes au sens du premier alinéa du présent III.
- ⑩ « IV. – Un décret précise les modalités d’application du présent article, notamment les obligations déclaratives incombant aux entreprises. »

## Article 2

- ① Après l’article 39 *decies* G du code général des impôts, il est inséré un article 39 *decies* H ainsi rédigé :
- ② « Art. 39 *decies* H. – I. – Les entreprises soumises à l’impôt sur les sociétés ou à l’impôt sur le revenu selon un régime réel d’imposition et qui emploient moins de 250 salariés peuvent déduire de leur résultat imposable une somme égale à 40 % de la valeur d’acquisition, hors frais financiers, de locaux spécialement destinés à permettre à des membres de leur personnel d’exécuter leur travail dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail. Le travail effectué par un salarié dans ces locaux, lorsque ceux-ci sont situés dans une commune autre que celle dans laquelle il accomplit habituellement son travail, est considéré comme effectué hors des locaux de l’employeur, au sens du premier alinéa de l’article L. 1222-9 du même code.
- ③ « La déduction est répartie linéairement sur la durée normale d’utilisation du bien. En cas de cession du bien ou de cessation d’affectation à l’usage mentionné au premier alinéa du présent I avant le terme de cette période, elle n’est acquise à l’entreprise qu’à hauteur des montants déjà déduits du résultat à la date de la cession, qui sont calculés *prorata temporis*.
- ④ « La déduction mentionnée au même premier alinéa s’applique aux locaux ayant donné lieu à l’acceptation d’une promesse unilatérale de vente à compter de l’entrée en vigueur de la loi n° du tendant à faciliter l’accès à des bureaux de proximité et le maintien de la vie sociale des travailleurs à distance.

- ⑤ « II. – L'entreprise qui prend en location un bien immobilier dans les conditions mentionnées au premier alinéa du I du présent article dans les conditions prévues au 1 de l'article L. 313-7 du code monétaire et financier en application d'un contrat de crédit-bail ou dans le cadre d'un contrat de location avec option d'achat peut déduire une somme égale à 40 % de la valeur d'origine du bien hors frais financiers, au moment de la signature du contrat. Ces contrats sont ceux conclus à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° du tendant à faciliter l'accès à des bureaux de proximité et le maintien de la vie sociale des travailleurs à distance. L'entreprise admise au bénéfice de cette déduction ne peut bénéficier de la réduction prévue à l'article 220 *septdecies* du présent code.
- ⑥ « Cette déduction est répartie sur la durée et dans les conditions mentionnées au deuxième alinéa du I du présent article. Si l'entreprise crédit-preneuse ou locataire acquiert le bien, elle peut continuer à appliquer la déduction. La déduction cesse à compter de la cession ou de la cessation par celle-ci du contrat de crédit-bail ou de location avec option d'achat ou du bien.
- ⑦ « L'entreprise qui donne le bien en crédit-bail ou en location avec option d'achat ne peut pas pratiquer la déduction mentionnée au premier alinéa du présent II. »

### Article 3

- ① Après l'article 1382 I du code général des impôts, il est inséré un article 1382 J ainsi rédigé :
- ② « *Art. 1382 J.* – Les collectivités territoriales et les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent, par une délibération prise dans les conditions prévues à l'article 1639 A *bis*, exonérer partiellement ou totalement de la part de taxe foncière sur les propriétés bâties qui leur revient les bâtiments ou parties de bâtiment spécialement destinés par des entreprises employant moins de 250 salariés à permettre à des membres de leur personnel d'exécuter leur travail dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail. Le travail effectué par un salarié dans ces bâtiments ou parties de bâtiment, lorsqu'ils sont situés dans une commune autre que celle dans laquelle il accomplit habituellement son travail, est considéré comme effectué hors des locaux de l'employeur, au sens du premier alinéa de l'article L. 1222-9 du même code.

- ③ « Pour bénéficier de cette exonération, le propriétaire doit adresser, avant le 1<sup>er</sup> janvier de la première année au titre de laquelle l'exonération est applicable, une déclaration au service des impôts du lieu de situation des biens comportant tous les éléments permettant leur identification et justifier que les conditions prévues au premier alinéa du présent article sont remplies. Lorsque la déclaration est souscrite hors délai, l'exonération s'applique à compter du 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant celle au cours de laquelle la déclaration est déposée.
- ④ « Pour bénéficier de l'exonération, le propriétaire doit également adresser chaque année, avant le 1<sup>er</sup> janvier de l'année à laquelle l'exonération est applicable, un document justifiant de l'affectation du bâtiment ou de la partie de bâtiment concerné. »

## CHAPITRE II

### **Dispositions relatives au versement destiné aux services de mobilité**

#### **Article 4**

- ① L'article L. 2531-3 du code général des collectivités territoriales est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « L'assiette mentionnée au premier alinéa du présent article est, le cas échéant, diminuée du montant des frais acquittés par l'employeur pour permettre à des salariés d'exécuter leur travail dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail. »

#### **Article 5**

- ① L'article L. 2333-66 du code général des collectivités territoriales est complété par un alinéa ainsi rédigé :
- ② « La délibération mentionnée au premier alinéa du présent article peut prévoir que le montant de l'assiette mentionnée à l'article L. 2333-65 est, le cas échéant, diminué du montant des frais acquittés par l'employeur pour permettre à des salariés d'exécuter, sur le territoire de la commune ou de l'établissement public dans lequel le versement est institué, leur travail dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail. »



## TITRE II

# ENCOURAGER LES SALARIÉS À RECOURIR AUX BUREAUX DE PROXIMITÉ

### CHAPITRE I<sup>ER</sup>

#### Instauration de titres-bureaux pour le travail en bureaux de proximité

#### Article 6

- ① La section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie du code du travail est complétée par un article L. 1222-11-1 ainsi rédigé :
- ② « *Art. L. 1222-11-1. – I. –* Le titre-bureau est un titre spécial de paiement remis par l'employeur aux salariés pour leur permettre d'acquitter en tout ou en partie les frais générés par l'exercice par ces derniers de leur travail dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie.
- ③ « Les titres-bureaux sont émis :
- ④ « 1° Soit par l'employeur au profit des salariés directement ou par l'intermédiaire du comité social et économique ;
- ⑤ « 2° Soit par une entreprise spécialisée qui les cède à l'employeur contre paiement de leur valeur libératoire et, le cas échéant, d'une commission.
- ⑥ « II. – L'émetteur de titres-télétravail ouvre un compte bancaire ou postal sur lequel sont uniquement versés les fonds qu'il perçoit en contrepartie de la cession de ces titres.
- ⑦ « Toutefois, cette règle n'est pas applicable à l'employeur émettant ses titres au profit des salariés.
- ⑧ « Le montant des versements est égal à la valeur libératoire des titres mis en circulation. Les fonds provenant d'autres sources, et notamment des commissions éventuellement perçues par les émetteurs ne peuvent être versés aux comptes ouverts en application du présent article.
- ⑨ « III. – Les titres-bureaux donnent lieu à la réduction d'impôt prévue à l'article 220 *septdecies* du code général des impôts au titre :
- ⑩ « 1° De l'année au cours de laquelle ils sont émis pour ceux relevant du 1° du I du présent article ;

- ⑪ « 2° De l'année au cours de laquelle ils sont cédés à l'employeur pour ceux relevant du 2° du même I.
- ⑫ « IV. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article. »

## CHAPITRE II

### Mesures fiscales et sociales en faveur des salariés à distance

#### Article 7

- ① L'article L. 1222-9 du code du travail est complété par un IV ainsi rédigé :
- ② « IV. – Le remboursement par l'employeur des frais professionnels engagés, le cas échéant, par un salarié pour exercer ses fonctions en télétravail peut prendre la forme d'une allocation forfaitaire.
- ③ « Cette allocation forfaitaire, dont le montant est fixé par accord entre l'employeur et le salarié, est exonérée de cotisations et de contributions sociales dans la limite de :
- ④ « 1° 2,50 € par jour de télétravail effectué par le salarié dans des locaux dont il est propriétaire ou locataire ;
- ⑤ « 2° 4 € par jour de télétravail effectué par le salarié dans des locaux autres que ceux mentionnés au 1° du présent IV.
- ⑥ « Ces montants sont révisés annuellement, par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, des entreprises et de la sécurité sociale, en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation des ménages, hors tabac, calculé par l'Institut national de la statistique et des études économiques.
- ⑦ « L'allocation forfaitaire est présumée, dans les limites mentionnées aux 1° et 2° du présent IV, être utilisée conformément à son objet au sens de l'article 81 du code général des impôts. »

## Article 8

① Le titre VI du livre II de la troisième partie du code du travail est complété par un chapitre IV ainsi rédigé :

② « CHAPITRE IV

③ « ***Contribution de l'employeur aux acquisitions de biens par le salarié susceptibles d'être utilisés en télétravail***

④ « *Art. L. 3264-1. – I. – L'employeur peut prendre en charge tout ou partie du prix des biens d'équipement destinés à l'utilisation personnelle des salariés lorsque ces biens sont également destinés à être utilisés pour exécuter leur travail dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie.*

⑤ « Les dispositions du présent I ne sont pas applicables à l'acquisition d'immeubles ou de véhicules.

⑥ « II. – Le bien d'équipement dont le prix a été en tout ou en partie pris en charge par l'employeur devient, sous réserve des dispositions du IV, la propriété du salarié à l'expiration d'une période fixée par décret, pour chaque catégorie de biens, correspondant à 80 % de la durée prévisible d'utilisation du bien.

⑦ « Jusqu'à l'expiration de cette période, le bien est considéré comme appartenant à l'employeur, qui doit notamment en assurer la maintenance et peut bénéficier des dispositions de l'article 271 du code général des impôts, et le salarié en a la jouissance exclusive.

⑧ « III. – Le salarié remet sans délai un duplicata de la facture d'acquisition du bien à l'employeur. Ce duplicata vaut facture pour l'application des dispositions de l'article 271 du code général des impôts.

⑨ « Par dérogation au 1 du I du même article 271, le montant déductible de la taxe sur la valeur ajoutée applicable à l'acquisition du bien correspond à la partie du prix d'acquisition prise en charge par l'employeur majorée de 50 % de la partie du prix d'acquisition acquittée par le salarié.

⑩ « IV. – En cas de cessation ou de rupture du contrat de travail, pour quelque cause que ce soit, avant l'expiration de la période mentionnée au premier alinéa du II, le bien est remis à l'employeur par le salarié. Le salarié est alors, le cas échéant, remboursé de la partie du prix qu'il a lui-même acquittée. Le montant du remboursement est calculé en multipliant le montant de cette partie de prix par le rapport entre, d'une part, la durée restant à courir jusqu'à l'expiration de la période mentionnée au même premier alinéa et, d'autre part, la durée de cette période.

- ⑪ « V. – Les avantages pour le salarié résultant des dispositions du présent article sont exonérés de l’impôt sur le revenu et des cotisations et contributions sociales.
- ⑫ « Toutefois, l’avantage résultant de la propriété du bien acquise en application du premier alinéa du II est exonéré de l’impôt sur le revenu dans la limite du quart du salaire minimum de croissance apprécié sur une base mensuelle. Le montant de cet avantage est calculé en multipliant le montant de la partie du prix du bien acquittée par l’employeur par le rapport entre, d’une part, la durée prévisible résiduelle d’utilisation du bien et, d’autre part, la durée prévisible d’utilisation du bien. »

### TITRE III

## **SÉCURISER L’EXERCICE DU TÉLÉTRAVAIL EN BUREAU DE PROXIMITÉ AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE**

### **Article 9**

Après la première phrase du premier alinéa de l’article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l’accès à l’emploi titulaire et à l’amélioration des conditions d’emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, est insérée une phrase ainsi rédigée : « Toutefois, par dérogation au même premier alinéa, les fonctions peuvent également être exercées en télétravail dans des locaux de l’employeur distincts du lieu dans lequel le fonctionnaire exerce habituellement ses fonctions. »

### TITRE IV

## **DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 10**

Au 3° de l’article L. 101-2 du code de l’urbanisme, après le mot : « électroniques, », sont insérés les mots : « d’accès à des locaux dédiés au télétravail, ».

## Article 11

- ① I. – La perte de recettes résultant pour les collectivités territoriales et leurs groupements de la présente loi est compensée, à due concurrence, par une majoration de la dotation globale de fonctionnement.
- ② II. – La perte de recettes résultant pour les organismes de sécurité sociale de la présente loi est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.
- ③ III. – La perte de recettes résultant pour Île-de-France Mobilités de la présente loi est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.
- ④ IV. – La perte de recettes résultant pour l'État de la présente loi est compensée, à due concurrence, par la création d'une taxe additionnelle aux droits prévus aux articles 575 et 575 A du code général des impôts.