

Transcription légistique de l'objectif D1 :



Impliquer les entreprises et les administrations pour penser et mieux organiser les déplacements de leurs salariés ou agents

COMMENT LIRE LES TRANSCRIPTIONS LÉGISTIQUES ?

Le ~~noir barré~~ concerne les parties de textes existant qui devraient être supprimées.

Les parties en **rouge gras** correspondent aux textes qu'il y aurait lieu de créer ou mots à ajouter dans les textes existants.

PROPOSITION SD-D1.1 : RENFORCER LES PLANS DE MOBILITÉ EN LES RENDANT OBLIGATOIRES POUR TOUTES LES ENTREPRISES

POINTS D'ATTENTION

Les travaux du groupe révèlent la volonté d'étendre le champ d'application des plans de mobilité entreprise (proposition 1) et d'élaborer une sanction en cas de manquement à l'élaboration du plan mobilité par l'employeur.

Toutefois, sur ce second point, le comité légistique n'a pas trouvé dans les travaux du groupe, les éléments permettant de préciser l'intégralité de ce mécanisme de sanction. Il a toutefois proposé aux membres un dispositif de sanction, qui n'est que partiellement complété du fait de l'incertitude de la volonté exprimée par le groupe (proposition 2).

Ce plan de mobilité pourrait être complété afin d'assurer la meilleure effectivité des dispositions visant à encourager les déplacements autrement que par la voiture. Cela correspond à la possibilité d'encourager le covoiturage et les modalités alternatives au transport individuel en voiture, et pourrait être étendu aux déplacements professionnels des salariés.

TRANSCRIPTION JURIDIQUE

Proposition 1 – Rendre obligatoire l'élaboration d'un plan mobilité employeur :

Modifier l'article L1214-2 du code des transports :

"Le plan de mobilité vise à assurer :

(...)

9° L'amélioration des mobilités quotidiennes des personnels des entreprises et des collectivités publiques en ~~incitant~~ **obligeant** es divers employeurs, notamment dans le cadre d'un plan de mobilité employeur ou en accompagnement du dialogue social portant sur les sujets mentionnés au 8° de l'article L. 2242-17 du code du travail, à encourager et faciliter l'usage des transports en commun et le recours au covoiturage, aux autres mobilités partagées et aux mobilités actives ainsi qu'à sensibiliser leurs personnels aux enjeux de l'amélioration de la qualité de l'air"

Proposition 2 – Étendre le champ d'application du dispositif à toutes les entreprises de plus de 11 salariés :

Modifier l'article L. 1214-8-2 du code des transports :

"Il bis.- À défaut d'accord sur les mesures visant à améliorer la mobilité des salariés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail, tel que prévu au 8° de l'article L. 2242-17 du Code du travail, les entreprises soumises à l'obligation prévue au 2° de l'article L. 2242-1 du même code, ~~mentionnées à l'article L. 2143-3 dudit code et dont cinquante salariés au moins sont employés sur un même site,~~ **mentionnées à l'article L. 2143-6 dudit code et dont onze salariés au moins sont employés sur un même site,** élaborent un plan de mobilité entreprise sur leurs différents sites pour améliorer la mobilité de leur personnel. Ce plan de mobilité employeur inclut des dispositions concernant le soutien aux déplacements domicile-travail de leur personnel, notamment le cas échéant concernant la prise en charge des frais mentionnés aux articles L. 3261-3 et L. 3261-3-1 du même code, **[l'organisation du covoiturage et de l'auto-partage, la marche et l'usage du vélo. Il comporte également les dispositions relatives à l'optimisation et l'augmentation de l'efficacité environnementale des déplacements professionnels de l'entreprise** = suggestion d'ajout du comité légistique].

Proposition 3 – Établir un contrôle et prévoir une sanction en cas de manquement de l'entreprise à l'obligation d'élaborer un plan de mobilité :

Modifier de l'article L. 1214-8-2 du code des transports :

Le plan de mobilité employeur est transmis à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente.

IV. Le plan de mobilité entreprise doit être transmis à l'autorité organisatrice de la mobilité territorialement compétente. Les entreprises visées au II bis doivent élaborer un plan de mobilité employeur au plus tard [durée] après la communication par l'autorité organisatrice de la mobilité du plan de mobilité à l'employeur.

Lorsqu'elle constate qu'aucun plan de mobilité ne lui a été adressé au terme de ce délai, l'autorité organisatrice de la mobilité peut infliger une sanction pécuniaire d'un montant maximal [de XXX euros] à l'entreprise défaillante. Cette sanction motivée est proportionnée au manque de diligence de l'employeur pour élaborer le plan de mobilité entreprise.

Un décret en Conseil d'Etat précise les conditions d'exercice de ce pouvoir de sanction ”.

PROPOSITION SD-D1.4 : FAVORISER DES NOUVELLES MODALITÉS D'ORGANISATION DU TRAVAIL

POINTS D'ATTENTION

Le télétravail existe déjà très largement. Il est mis en œuvre dans chaque établissement sous réserve de l'éligibilité de l'emploi à cette organisation du travail. En effet, la nature de certaines fonctions n'est pas compatible avec le télétravail.

Pour le secteur public, le principe de continuité du service public, principe de valeur constitutionnelle, est également un obstacle à ce que certaines fonctions soient exercées sous la forme du télétravail ou seulement sur quatre jours (ex : agent accueillant le public, personnels de santé...).

Les travaux du groupe n'ont pas permis d'identifier les conditions dans lesquelles les postes sont éligibles au télétravail ni les motifs qui justifieraient qu'un poste, bien qu'éligible au télétravail, ne puisse être soumis au télétravail : exclusion par nature ou en raison du comportement du salarié par exemple.

La transcription juridique propose donc surtout de renforcer le caractère obligatoire du recours au télétravail et d'imposer l'organisation du temps de travail sur quatre journées sous réserve des observations mentionnées *supra*.

TRANSCRIPTION JURIDIQUE

Proposition 1 – Salariés de droit privé :

Modifier l'article L1222-9 du code du travail :

I. Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne 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 **ou dans les cas imposés par la loi** en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I. (...)

II.- L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise : (...)

6° Les conditions dans lesquelles le temps de travail est réparti sur quatre journées dans le cas prévu à l'article L1222-9-1 du Code du travail.

Créer un article L1222-9-1 dans le code du travail :

“Afin de réduire les émissions de gaz à effet de serre liés aux déplacements domicile-travail, le télétravail est obligatoire pour les salariés un jour par semaine pour l'ensemble des emplois éligibles à cette organisation du travail.

Le télétravail est organisé dans les conditions définies à l'alinéa 2 du I de l'article L.1222-9 du Code du travail.

La liste des emplois concernés et les motifs permettant à l'employeur de refuser le télétravail pour un poste éligible à cette organisation du travail sont définis dans le cadre d'un accord de branche.

Lorsque l'emploi est éligible au télétravail, mais que le salarié ou l'employeur ne souhaitent pas y recourir, le salarié accomplit sur quatre jours la durée hebdomadaire de temps de travail fixée dans le contrat. Les motifs permettant

à l'employeur de refuser l'organisation sur quatre jours de la durée hebdomadaire du temps de travail sont définis dans le cadre d'un accord de branche”.

Proposition 2 – Agents de droit public :

Compléter l'article 3 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature :

“La quotité des fonctions devant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être inférieure à un jour par semaine ou, à défaut, les fonctions ne peuvent être exécutées sur plus de quatre journées par semaine, lorsque l'emploi est éligible au télétravail dans les conditions prévues au 1° du I de l'article 7”.