



NOTE

LE CHÈQUE BUREAU

UN NOUVEL OUTIL POUR UN
TÉLÉTRAVAIL QUI FAVORISE LE
LIEN SOCIAL ET REDYNAMISE
LES TERRITOIRES



NOTE

LE CHÈQUE BUREAU

UN NOUVEL OUTIL POUR UN
TÉLÉTRAVAIL QUI FAVORISE LE
LIEN SOCIAL ET REDYNAMISE
LES TERRITOIRES



INTRODUCTION

Depuis la crise sanitaire de la Covid-19, la flexibilité du travail est devenue un sujet majeur du quotidien. Parmi les transformations qui se sont opérées pendant les confinements successifs, la plus grande est sans conteste le télétravail. Parmi les personnes en situation d'emploi, c'est-à-dire ni au chômage, ni en études, ni à la retraite, et ayant continué à travailler pendant le confinement, 24 % étaient en télétravail, selon un sondage Odoxa pour Adviso Partners, Challenges, France Bleu et France Info. Cette proportion a augmenté comme jamais et en quelques jours durant le premier confinement en mars 2020 pour multiplier environ par 4 le nombre des télétravailleurs.

Le télétravail s'est révélé être un mode de travail efficace et performant. De nombreux salariés ainsi que leurs managers sont satisfaits : sentiment de sécurité en période de crise sanitaire, gain de temps de trajet, plus d'agilité, meilleure qualité de vie. À ce propos, le sondage Opinion Way pour Microsoft France indique que, même si le télétravail confiné peut être difficile à vivre, les salariés qui ont travaillé à distance aux côtés de leur conjoint(e) et de leurs enfants "se sont sentis plus efficaces et concentrés (77 %) que ceux qui ont télétravaillé seuls (59 %). Les organisations peuvent donc installer ce mode de travail durablement.

Tout d'abord subi et imposé, le télétravail fait à présent partie de la vie professionnelle de la plupart des salariés, qui pour près des trois quarts des répondants (73 %) souhaitent poursuivre cette expérience à l'avenir dans un monde post-Covid-19, notamment à raison principalement de deux jours par semaine (31 % des répondants) et de trois fois par semaine (23 %). Le travail à distance est également davantage retenu par les cadres et cadres dirigeants. Ainsi, 85 % des cadres et 82 % des cadres dirigeants veulent continuer à télétravailler contre 67 % des employés (alors que la moyenne globale est de 73 % des répondants), d'après une récente étude de la Chaire Workplace Management de l'ESSEC Business School. Selon cette même enquête, à l'avenir, le travail à distance est espéré par l'ensemble des actifs : par les milléniaux (personnes nées entre 1978 et 1994) à 79 %, la génération Z (nées après 1995) à 68 % pour, à 67 % pour les baby-boomers (nées entre 1945 et 1964) et à 72 % pour ceux de la génération X (entre 1965 et 1977). La perception à l'égard de cette forme de travail a pu également évoluer au fil du rôle qu'elle a pu jouer entre le premier confinement avec le début de la crise sanitaire et les avatars que celle-ci a connus. D'alternative pure et simple à l'inactivité en mars 2020, le télétravail est devenu ensuite un mode d'organisation privilégié, au premier rang par les pouvoirs publics dans leurs recommandations à l'égard des entreprises et des partenaires sociaux, de la prévention des risques professionnels. Il en a résulté une plus grande maturité et un meilleur recul après une séquence passant du zéro télétravail avec une multitude de freins au tout télétravail facilité et aisé.

Selon un sondage réalisé en juin 2020 par OpinionWay/Square Management, le télétravail a été unanimement accepté (80%), mais il a démontré certains inconvénients qui peuvent se transformer en limites. Les risques psychosociaux sont amplifiés par l'éloignement, la sensation de solitude, l'isolement social et, à terme, la dégradation de l'image de soi... Le coronavirus est une crise de santé physique, mais aussi une crise de santé mentale. Le confinement a un impact très important sur celle des salariés français. 44% des salariés se sentent en situation de détresse psychologique, selon le résultat d'une étude Opinionway réalisée pour le cabinet de conseil Empreinte humaine. C'est 10 points de plus qu'avant le confinement.

Télétravail, chômage partiel ou total, obligation de se rendre encore au travail, toutes ces situations ont dégradé le bien-être psychologique des Français. Un quart des salariés présenterait un risque de dépression nécessitant un traitement. Les psychologues appellent donc à une prise de conscience des pouvoirs publics et des entreprises avec une mise en place de moyens pour les salariés afin d'éviter que la situation s'aggrave. Par ailleurs, un nombre croissant de télétravailleurs regrettent un manque d'interactions humaines. Les salariés ont le sentiment d'être livrés à eux-mêmes, sans soutien, même s'ils reconnaissent apprécier l'autonomie octroyée par cette forme de travail. De fait, c'est aussi l'intelligence collective et la fertilité des échanges informels qui en pâtit également.

La seconde difficulté est liée à une perte de confort, d'ergonomie et d'infrastructure numérique. Il existe une iniquité entre les salariés, car ces derniers ne bénéficient pas toujours d'un logement propice à l'exercice de leur activité professionnelle. Certains actifs doivent composer avec une connexion internet déficiente et une couverture mobile parfois inexistante, et même si un accord historique sur le déploiement de la téléphonie mobile a été signé entre l'État, l'Arcep et les quatre opérateurs en 2018, des progrès techniques sont encore attendus.

D'autres salariés doivent s'adapter aux nuisances sonores (issue des activités nécessaires au bon déroulement des différents travaux de la famille) qui peuvent impacter la concentration, à la lumière qui peut être oubliée ou mal orientée, au mobilier qui n'est souvent pas adapté, aux écrans trop petits... Les salariés peuvent regretter le confort assuré par leur entreprise, source de productivité et de réduction des AT/MP.

Entre risques psychosociaux, perte de créativité, augmentation des maladies professionnelles et iniquités territoriales, l'accès à un bureau de qualité devient plus que jamais un enjeu de justice sociale, de santé publique et de performance économique. En effet, si les Français se sont massivement mis au télétravail depuis le confinement et se sont rapidement adaptés (8 % aimeraient travailler exclusivement depuis chez eux, selon une étude Ifop pour Paris Workplace), beaucoup regrettent déjà leurs entreprises selon plusieurs études (63 % des salariés souhaitent continuer à venir au bureau au moins 3 jours par semaine, selon une étude précédemment citée). Pour preuve, interrogée dans le JDD, la ministre du Travail, Elisabeth Borne expliquait que "plus de six salariés sur dix en télétravail à 100 % depuis novembre souhaitent revenir dans l'entreprise au moins une journée par semaine".

Les entreprises s'adaptent également. Selon une étude menée par le cabinet de conseil Willis Tower Watson auprès de 132 DRH d'entreprises françaises, 85% ont prévu de modifier leur politique en la matière. La majorité des entreprises proposera à ses salariés deux jours de travail à distance par semaine. Dans l'attente d'un apaisement de la situation sanitaire, les entreprises doivent repenser les lieux de travail.

Les bureaux ne sont plus jamais à 100% occupés. L'Institut de l'épargne immobilière et foncière indique dans une étude que le développement du télétravail va entraîner, en ce qui concerne l'immobilier de bureaux, une baisse de la demande de 4 à 24% sur 10 ans. Il est donc maintenant question pour les entreprises de réfléchir pour optimiser ces espaces vides. Cela permettrait de plus de réduire les coûts destinés à l'immobilier, second poste de dépense après les salaires, alors qu'il est urgent de faire des économies. En majorité, les entreprises vont donc réduire les espaces de bureaux individuels, pour se concentrer sur les bureaux collectifs.

De plus, avec l'appétence croissante pour le travail chez soi, le bureau devra davantage être pensé comme une continuation des espaces de vie.

Enfin, l'obligation de se rendre dans les locaux de son entreprise représente un coût pour le salarié, qu'il s'agisse d'écologie, d'économie, d'opportunité ou de temps. Le ministère de l'Ecologie et de la Transition énergétique rappelle les chiffres suivants :

- Le secteur des transports est le secteur émetteur de gaz à effet de serre : 30 % des émissions.
- 1 Français sur 4 a déjà refusé un emploi faute de solution pour s'y rendre.
- Sur 80 % du territoire, aucune collectivité ne propose de solution pour les transports du quotidien.
- Le 1er poste de dépenses pour un ménage (18 % du budget en moyenne), devant l'alimentation et le logement.
- 7 Français sur 10 se rendent au travail en voiture

Enfin, les territoires sont impactés directement par cette transformation. Le travail n'est plus organisé aujourd'hui selon les vieux principes du théâtre classique qui étaient transposés dans le modèle fordiste : unité de lieu de temps et d'action. Cette nouvelle capacité à travailler en différents lieux peut permettre de redonner un dynamisme aux villes moyennes. On observe une démétropolisation de 15 à 20 % de départ vers les villes moyennes ainsi qu'un développement des infrastructures qui permettent de travailler à distance (THD, fin des zones blanches) et des infrastructures d'usage (tiers lieux). Écologie, numérique, travail au vert... désormais, des préoccupations personnelles des actifs sont mises sur le devant de la scène.

Tout d'abord, la décongestion du trafic, notamment parce que les transports en commun ne seront plus l'alpha et l'oméga pour se rendre sur le lieu de travail, se voit devenir une réalité. Par ailleurs, dans le cadre des travaux du rapport Faire ensemble pour mieux vivre ensemble nous avons estimé, en tenant compte des catégories socioprofessionnelles et de la capacité de chaque filière et métier à télétravailler, que chaque semaine 22 347 143 de jours pourrait se faire en télétravail. Le développement du télétravail permettrait ainsi d'économiser des centaines millions de kilomètres parcourus en voiture, et autour de 150 000 tonnes d'Emissions de Gaz à Effet de Serre.

Le télétravail représente pour les territoires la possibilité de redynamiser et rendre plus attractif le tissu économique local (restauration, consommation, culture...) et moderniser les services publics. Ces éléments sont synonymes d'une augmentation du niveau et de la qualité de vie des télétravailleurs. C'est une nouvelle donne, un véritable changement de société, un rééquilibrage des équilibres territoriaux entre les grandes métropoles et le reste du pays.

Les partenaires sociaux ont signé le 26 novembre 2020 un accord national interprofessionnel qui replace cette forme de travail en perspective large avec plusieurs notions nouvelles mises en avant qui vont accompagner utilement le mouvement. L'accord révisé la définition du télétravail et vise 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 en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Mais il indique aussi qu'en pratique, ce type de travail peut s'exercer dans un tiers-lieu, comme par exemple un espace de co-working, différent des locaux de l'entreprise. Cette précision induit l'application d'une large part des règles relatives au télétravail à cette forme de travail, de manière plus affirmée.

L'accord évoque aussi pour la première fois la nécessité de prévenir l'isolement professionnel que peut favoriser un télétravail mal organisé, dans le droit fil de la jurisprudence. Le salarié doit ainsi pouvoir alerter son manager de son éventuel sentiment d'isolement afin que ce dernier puisse proposer des solutions pour y remédier, ce qui là aussi pousse vers des modes d'organisation du télétravail qui organisent du lien social, de l'insertion dans un lieu vivant avec des contacts humains.

Le télétravail est un puissant vecteur de réorganisation de la production de services, qui génère d'importants bénéfices pour les salariés, les entreprises et les territoires. L'importance de faire émerger des tiers lieux prend tout son sens dans ce contexte. D'une part c'est un enjeu de santé publique et d'équité territoriale. D'autre part, ils représentent la capacité d'accompagner ce mouvement de transformation sociétale, qu'est le travail à distance et qui devient un enjeu de justice sociale et de performance économique.

Le tiers lieu est un espace autonome, distinct des locaux de l'employeur, au sein duquel il est possible d'effectuer un travail utilisant les technologies de l'information et de la communication et accessible, moyennant le respect de certaines conditions, aux travailleurs qui le souhaitent.

NOTRE PROPOSITION : LE CHÈQUE BUREAU

Les tiers lieux représentent la capacité d'accompagner ce mouvement de transformation sociétale qu'est le travail à distance et qui devient un enjeu de justice sociale et de performance économique :

- Compte tenu de la crise, les salariés ne peuvent supporter seuls le coût de leur bureau
- Compte tenu de la crise, les entreprises ne peuvent supporter le coût d'un second bureau
- Beaucoup des entreprises sont encore enfermées dans un bail 3/6/9 (spécificité franco / belge) alors qu'elles souhaitent rendre des m2
- La vie en métropole se verrait désengorgée
- Productivité et souplesse d'organisation pour l'employeur comme pour le salarié
- Mode de travail attractif pour les talents et qui suscite l'engagement des collaborateurs
- Favoriser la sérendipité, la créativité, le partage, le réseau
- Les tiers lieux se révèlent être des terrains privilégiés de l'apprentissage tout au long de la vie parce que les techniques évoluent, les savoirs développés se transmettent et l'intérêt général est porteur de sens.
- Les tiers lieux sont des terrains de l'innovation socioprofessionnelle
- Le dialogue social au sein des entreprises se verra renforcé en proposant un outil de flexibilisation des modes de travail et d'optimisation des charges locatives de bureau

Dans ce contexte de crise et de transformation, développer le télétravail en tiers lieux est un enjeu de santé publique et d'équité territoriale.

- Retrouver un cadre de travail équivalent (ou supérieur) à celui du bureau
- Éviter le risque d'isolement par la possibilité d'avoir des contacts humains et donc diminuer les RPS
- Faciliter la répartition des flux sur le territoire national et local
- Limiter les déplacements et donc diminuer les émissions de gaz à effet de serre
- Limiter les déplacements et donc la circulation du virus COVID 19
- Dynamiser l'économie locale, grâce à une augmentation de la consommation locale par les usagers des tiers lieux
- Favoriser la déconnexion des salariés
- Permettre une meilleure imperméabilité entre vie professionnelle et vie privée
- Favoriser une meilleure répartition du travail et de l'emploi sur tout le territoire national
- Permettre au secteur des CHR de mieux rebondir après la crise

Il est donc nécessaire que la puissance publique puisse accompagner via un dispositif expérimental pour trois ans le mouvement de transformation en cours. Un accord tripartite État/partenaires sociaux permettrait d'accompagner efficacement et massivement ce mouvement quasi sociétal.

A l'instar de la proposition de loi tendant à faciliter l'accès à des bureaux de proximité et le maintien de la vie sociale des travailleurs à distance, déposée par le sénateur Julien Bargeton¹, il s'agit de permettre à l'employeur de fournir à ses salariés en télétravail un **chèque bureau**. Ce titre serait cofinancé par l'État, les collectivités locales (Régions, communes), et les entreprises pour permettre au salarié de travailler dans le bureau de proximité de son choix plutôt qu'à son domicile.

C'est un outil de flexibilisation des modes de travail et d'optimisation des charges locatives de bureau. Il laisse la liberté à l'employeur et au salarié de trouver le mode de travail qui correspond le mieux à chaque situation personnelle.

L'entreprise aura la possibilité d'organiser ses propres locaux de travail en les répartissant mieux sur le territoire et en offrant la possibilité de travailler plus près de son domicile. Dans ce cadre, l'accès à des bureaux organisés par l'entreprise exclusivement pour son propre personnel se fera selon des modalités qu'elle organisera, distincte des règles relatives au télétravail.

Mais la souplesse dans la gestion des situations de télétravail peut permettre de ménager différentes formes de télétravail en dehors des locaux de l'employeur. Cela pourra être du télétravail au domicile du salarié mais cela pourra être aussi du télétravail dans des espaces de coworking, des tiers lieux dont l'accès est organisé par différents acteurs : collectivités, associations, entreprises...

Texte n° 349 (2020-2021) de M. Julien BARGETON et plusieurs de ses collègues, déposé au Sénat le 5 février 2021

La mise en place d'un **chèque bureau** permet une souplesse dans l'organisation du travail en offrant une liberté supplémentaire aux parties au contrat de travail, en favorisant une respiration dans un usage du télétravail marqué par l'accès à un nouvel espace de sociabilisation, distinct du domicile du salarié et des locaux de l'employeur, permettant au salarié de contribuer à la vitalité d'un territoire et de participer la vie sociale de télétravailleurs de divers horizons qui vont se croiser dans cet espace. C'est un formidable outil d'aménagement du territoire et de création de liens nouveaux.

Sur le modèle des titres restaurants, l'employeur pourrait ainsi délivrer un titre de paiement, soit émis par lui-même, soit par une entreprise spécialisée pour permettre au salarié d'acquitter la contribution demandée pour accéder aux tiers lieux et utiliser ses installations. Le Comité économique et social pourrait aussi participer au financement de ces chèques.

Les sommes versées par l'employeur bénéficieraient d'une exonération totale de charges sociales et seraient exonérées pour le salarié d'impôt sur le revenu. La présentation pour remboursement des chèques donnerait lieu de la part de l'Etat et des collectivités locales (régions ou communes) à une participation qui pourrait être conditionnée au respect de certaines caractéristiques (utilisation d'un certain type de tiers lieux, dans une commune donnée, à une fréquence donnée ou encore pour certaines catégories de salariés). L'employeur aurait aussi la possibilité de conditionner la fourniture des **chèques** ou leur nombre à certains critères de même type.

Le **chèque bureau** pourrait être dématérialisé ou en format papier.

Le législateur a entendu organiser progressivement la titrisation de toute une série d'avantages accordés dans le cadre de l'organisation du travail par l'employeur : titres restaurant, chèques cadeaux, CESU préfinancé, titre mobilité, chèques vacances.

RÉDACTION LÉGISLATIVE

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 :

« Art. L. 1222-11-1. – I. – Le **chèque 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, au sein d'un tiers lieu, de leur travail dans les conditions prévues à la section 4 du chapitre II du titre II du livre II de la première partie.

Le tiers lieu est entendu comme un lieu :

- extérieur aux locaux de l'employeur et au domicile du salarié, qu'il soit principal ou secondaire,
- appartenant à une tierce personne, privée ou publique, et mettant à disposition des installations et équipements permettant d'effectuer une prestation de travail utilisant les technologies de l'information et de la communication,
- qui n'est pas loué ou utilisé par l'employeur pour les besoins exclusifs de son personnel.

« Les **chèques bureaux** sont émis :

« 1° Soit par l'employeur au profit des salariés directement ou par l'intermédiaire du comité social et économique ;

« 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.

« L'employeur peut attribuer les **chèques bureaux** à tout son personnel ou à une catégorie de salariés déterminée et conditionner la fourniture de tout ou partie des chèques à un ou plusieurs critères notamment de temps et de lieu ».

« Les **chèques bureaux** peuvent être émis sur un support papier ou sous forme dématérialisée ».

« L'état et les collectivités locales peuvent, sur présentation des **chèques bureaux**, rembourser à l'employeur tout ou partie de leur valeur libératoire dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'Etat »

« II. – L'émetteur de **chèques bureaux** ouvre un compte bancaire ou postal sur lequel sont uniquement versés les fonds qu'il perçoit en contrepartie de la cession de ces titres.

« Toutefois, cette règle n'est pas applicable à l'employeur émettant ses titres au profit des salariés.

« 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.

« III. – Les sommes consacrées par l'employeur pour l'acquisition de titres bureaux sont exclus de l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues à l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et de l'assiette des contributions mentionnées aux articles L. 136-1-1 et suivants du même code.

Elles sont exonérées d'impôt sur le revenu pour le salarié.

« IV. – Un décret en Conseil d'État détermine les conditions d'application du présent article. »



FONDS DE DOTATION TRAVAILLER AUTREMENT



CONTACT@FONDATION-TA.ORG



FONDATION-TRAVAILLER-AUTREMENT.ORG



Fonds de dotation "Travailler autrement"
18, Rue de la Ville l'Evêque - 75008 Paris
Tél. : 01 44 69 80 40