

## Télétravail dans la fonction publique territoriale : des règles, enfin !

### La **lettre** du **cadre**

Quatre ans après la loi, le décret d'applications sur le télétravail dans la fonction publique est paru. Pas vraiment de surprise, mais des détails à noter. **Voilà, pour l'agent, comment demander un télétravail. Et pour l'autorité territoriale, comment traiter cette demande.**

Si l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 a consacré la possibilité pour les agents publics (fonctionnaires ou non) et les magistrats d'exercer leurs fonctions dans le cadre du télétravail, le décret censé en fixer les conditions d'application n'avait toujours pas été adopté près de quatre ans après l'entrée en vigueur de la loi. C'est désormais chose faite.

Néanmoins, le Conseil d'État a jugé que si l'article 133 précité renvoyait à un décret le soin de définir les modalités de sa mise en œuvre, l'application des dispositions n'était pas manifestement impossible en l'absence de mesures réglementaires.

*Les employeurs publics pouvaient donc, bien avant la publication du décret du 11 février, organiser le télétravail au sein de leurs services.*

Les employeurs publics pouvaient donc, bien avant la publication du décret du 11 février, organiser le télétravail au sein de leurs services. Il leur appartient aujourd'hui de mettre leurs règles internes en conformité avec ledit décret.

### Une définition du télétravail similaire à celle du code du travail

Ce décret reprend peu ou prou la définition du télétravail fixée à l'article L.1222-9 du code du travail, qu'il définit comme toute forme d'organisation du travail, dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le décret précise que les périodes d'astreintes ne sont pas du télétravail.

## La nécessité d'encadrement du télétravail

Une délibération de l'organe délibérant doit fixer :

- les activités éligibles au télétravail ;
- la liste et la localisation des locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'administration pour l'exercice des fonctions en télétravail, le nombre de postes de travail qui y sont disponibles et leurs équipements. En effet, le télétravail peut être également organisé dans des locaux professionnels distincts de ceux de l'employeur public et du lieu d'affectation ;
- les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données, de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé ;

*Le télétravail peut être également organisé dans des locaux professionnels distincts de ceux de l'employeur public et du lieu d'affectation.*

les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité ; les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ; les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ;

les modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail ; la durée de l'autorisation si elle est inférieure à un an.

Cette délibération est prise après avis du comité technique, porté à la connaissance du CHSCT compétent.

Un bilan annuel du télétravail doit être présenté aux comités techniques et d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

### Au moins deux jours par semaine sur son lieu de travail

Le temps de présence de l'agent sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine, de sorte que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à 3 jours par semaine. Le décret permet néanmoins d'apprécier ces quotités sur une base mensuelle.

Il est possible de déroger à ces règles, à la demande de l'agent dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail, pour une période de 6 mois maximum, renouvelable une fois après avis de ce médecin.

### À l'initiative de l'agent... après autorisation

Il appartient à l'agent de demander, par écrit, à exercer ses fonctions sous la forme du télétravail, en précisant les modalités d'organisation souhaitées (jours de la semaine travaillés en télétravail et lieu(x) d'exercice).

L'autorité territoriale, saisie d'une demande, en apprécie la compatibilité avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service, et, lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

*L'autorisation est donnée pour un an maximum et peut être renouvelée par décision expresse.*

L'autorisation est donnée pour un an maximum et peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

L'autorisation mentionne :

- les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;
- le(s) lieu(x) d'exercice en télétravail ;
- les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;

- la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée ;
- le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée, qui ne peut excéder trois mois.

**La notification de l'autorisation de télétravail est accompagnée d'un document d'information indiquant les conditions d'application.**

La notification de l'autorisation est accompagnée d'un document d'information indiquant les conditions d'application à la situation professionnelle de l'intéressé de l'exercice des fonctions en télétravail (notamment nature et fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail ; nature des équipements mis à disposition et leurs conditions d'installation et de restitution, conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique).

L'agent se voit également communiquer une copie des règles fixées par la délibération de l'organe délibérant et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

### **Un refus nécessairement motivé**

En cas de refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement formulé par un agent exerçant des activités éligibles en application des règles internes fixées par l'employeur public, ou en cas d'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration, l'agent doit être reçu préalablement en entretien et la décision prise par l'administration doit être motivée.

Par ailleurs, si le décret prévoit, dans cette hypothèse, la possibilité pour un agent de la fonction publique d'État de saisir la commission administrative paritaire ou la commission de consultation paritaire de la décision qui lui est opposée, un tel dispositif n'a curieusement pas été prévu pour les agents de la fonction publique territoriale, qui n'auront donc pas d'autre possibilité que de saisir le juge administratif.

### **La possibilité de mettre fin au télétravail de manière anticipée**

Il peut ensuite être mis fin au télétravail pendant la période d'adaptation de trois mois maximum, mais un délai de prévenance d'un mois doit être respecté. Il peut également être mis fin au télétravail à tout moment (en dehors de cette période d'adaptation), sous réserve de respecter un délai de prévenance de deux mois.

Cette cessation anticipée du télétravail intervient par écrit, à l'initiative de l'agent ou de l'administration, étant précisé que cette dernière peut réduire le délai de prévenance en cas de nécessité du service dûment motivée.

### **La situation de l'agent bénéficiant du télétravail**

L'agent qui exerce ses fonctions en télétravail bénéficie des mêmes droits et obligations que les autres agents.

Le décret a également repris la disposition de l'article L.1222-10 du code du travail imposant à l'employeur de prendre en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Enfin, le CHSCT peut réaliser une visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Mais, lorsque le télétravail s'exerce au domicile de l'agent, l'accès à son domicile est subordonné à son accord dûment recueilli par écrit.



## **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**