

STATUT

MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Février 2016

Référence :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- 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
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale
- Vu le décret no 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature;
- Vu le décret no 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale;
- Le code du travail, notamment son article R. 4121-1
- 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 loi n°2012-347 du 12 mars 2012 avait posé dans son article 133 la possibilité de recourir au télétravail dans la fonction publique.

Le décret n°2016-151 du 11 février 2016 vient préciser les conditions de mise en œuvre de ce dispositif.

Définition

Le télétravail désigne la forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions, qui pourraient être exercées dans les locaux de l'employeur, le sont dans un autre lieu, de manière régulière et volontaire, en recourant aux technologies de l'information et de la communication.

Il s'effectue au domicile de l'agent ou dans un local professionnel, autre que le lieu d'affectation habituel.

Les astreintes n'entrent pas dans le champ d'application de ce dispositif.

↳ Article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

Les bénéficiaires

Les agents publics civils des trois fonctions publiques sont concernés, **fonctionnaires et contractuels**, ainsi que les magistrats de l'ordre judiciaire

↳ Article 1^{er} du décret n°2016-151 du 11 février 2016

La procédure

Tout d'abord il convient de préciser que le télétravail s'exerce **sur demande des agents et après accord de l'administration employeur.**

↳ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

1^{ère} étape : une délibération peut mettre en place le télétravail dans la collectivité, si celle-ci le souhaite

Une délibération de la collectivité **est prise, après avis du comité technique**, communiqué au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent.

Cette délibération détermine notamment :

- les activités éligibles au télétravail
- les locaux professionnels éventuellement mis à disposition par l'employeur
- les règles relatives au temps de travail, à la santé et à la sécurité au travail
- les règles de sécurité liées aux systèmes d'information
- les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail.

↳ Article 7 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

2^{ème} étape : une demande de l'agent

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse **une demande écrite** à l'autorité territoriale **qui précise la quotité souhaitée ainsi que les jours de la semaine et le lieu d'exercice des fonctions.**

↳ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

La quotité de temps de travail réalisée en télétravail est de 3 jours maximum par semaine, soit au minimum 2 jours de travail dans les locaux de l'employeur public. Cette quotité peut être calculée sur une base mensuelle. ↳ Article 3 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

Il est fait exception à cette règle pour les agents dont l'état de santé le justifie, sur demande des intéressés et après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail. Pour une durée de 6 mois maximum, la quotité de télétravail peut alors déroger aux seuils précisés ci-dessus. Cette dérogation est renouvelable une fois, après avis du médecin de prévention ou du médecin du travail.

↳ Article 4 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

3^{ème} étape : une décision de l'administration de donner ou non son accord

Au vu de la nature des fonctions exercées, de l'intérêt du service et de la conformité des installations aux spécifications techniques requises, l'autorité territoriale apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail.

↳ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

Le refus de l'administration d'accorder l'autorisation, pour l'exercice de fonctions éligibles, doit être motivé et donner lieu à un entretien préalable.

↳ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

La durée d'autorisation est d'une durée maximum d'un an. La délibération peut toutefois prévoir une durée maximum inférieure à un an.

En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'intéressé.

↳ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

Une période d'adaptation de l'exercice des fonctions en télétravail **peut être prévue, d'une durée de 3 mois maximum.**

↳ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

Si l'autorisation est accordée, **un arrêté est pris**, qui précise:

- les fonctions exercées par l'agent en télétravail
- le lieu d'exercice des fonctions
- les jours de télétravail et les jours travaillés au sein des locaux de l'administration, ainsi que les horaires de travail durant lesquels l'agent est à la disposition de son employeur et peut être contacté, compte tenu de son cycle de travail habituel
- la date d'effet de l'autorisation et sa durée
- le cas échéant, la période d'adaptation prévue.

↳ Article 8 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

Le télétravailleur doit se voir remettre, lors de la notification de l'arrêté, un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment les dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail prévus, ainsi que les matériels mis à sa disposition pour l'exercice des fonctions à distance.

De plus, **il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la délibération**, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité.

↳ Article 8 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

L'employeur est tenu d'assumer l'ensemble des frais et charges liés à l'exercice des fonctions en télétravail, notamment ceux liés au fonctionnement des installations techniques et aux communications.

↳ Article 6 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

Un bilan du télétravail doit être réalisé annuellement. Il est communiqué au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

4^{ème} étape : Renouvellement ou fin de l'autorisation

L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien de l'intéressé avec le supérieur hiérarchique et sur avis de celui-ci.

↳ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

La fin de la période de télétravail

L'exercice des fonctions en télétravail peut cesser à tout moment au cours de la période d'autorisation, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, au moyen d'un écrit et en respectant un délai de prévenance de 2 mois.

Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à 1 mois. Si l'administration souhaite mettre fin au télétravail pour nécessité de service, ce délai peut également être écourté.

L'interruption du télétravail, à l'initiative de l'administration, doit être motivée et être précédée d'un entretien avec l'intéressé, de même que le refus de renouvellement de l'autorisation opposé à un agent exerçant des fonctions qui y sont éligibles.

↳ Article 5 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

La situation de l'agent

L'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les agents en poste dans les locaux de l'employeur

↳ Article 6 du décret n°2016-151 du 11 février 2016

La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut effectuer des visites sur les lieux d'exercice des fonctions en télétravail. S'il s'agit du domicile de l'agent télétravailleur, la visite est subordonnée à l'accord de l'intéressé, recueilli par écrit.

↳ Article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985