

LES CLES DU STATUT

Conseil Statutaire

Le télétravail

Juin 2022

Le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions, qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté, sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Les périodes d'astreinte ne constituent pas du télétravail.

> Une délibération est-elle nécessaire ?

Le télétravail doit avoir été institué par délibération après avis du comité technique (ou prochainement du comité social territorial). Celle-ci doit définir un certain nombre d'éléments, notamment les activités éligibles au télétravail.

> Qui peut bénéficier du télétravail ?

Les fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) ainsi que les agents contractuels peuvent en bénéficier, sous réserves notamment que leurs fonctions soient éligibles au télétravail en vertu de la délibération l'instituant.

> Faut-il une demande de télétravail ?

L'agent doit faire une demande écrite. Celle-ci doit préciser les modalités d'organisation souhaitée (domicile et/ou autre lieu privé et/ou tout lieu à usage professionnel ; jours fixes ou flottants etc.).

Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques, établie conformément à la délibération de la collectivité employeur relative au télétravail, est jointe à la demande.

> Le télétravail doit-il être autorisé expressément ?

Il revient à l'autorité territoriale, au regard de la délibération l'instituant, d'apprécier la compatibilité de la demande de télétravail avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Une réponse écrite de l'autorité territoriale est donnée à cette demande, dans un délai d'un mois maximum à compter soit de la date de sa réception soit de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée. L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum. Elle doit comporter certaines mentions (exemple : les modalités du télétravail), et être accompagnée de certains éléments, notamment un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation personnelle de l'exercice des fonctions en télétravail. En cas d'utilisation de jours flottants ou

d'autorisation dérogeant temporairement au plafond de 3 jours par semaine et au plancher de 2 jours minimum sur site du fait de la grossesse de l'agent, l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent peut être autorisé.

Le refus doit être motivé et précédé d'un entretien. Dans ce cas, le fonctionnaire ou l'agent contractuel, peut demander à ce que soit saisie, selon sa qualité, soit la commission administrative paritaire (CAP), soit la commission consultative paritaire (CCP).

En cas de changement de fonctions, l'agent doit présenter une nouvelle demande.

> Sous quelles modalités peut s'exercer le télétravail ?

Sous réserve des mentions de l'autorisation :

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Il peut être régulier ou ponctuel. L'autorisation peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois, ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités.

> Existe-t-il un seuil hebdomadaire ?

Un agent ne peut pas être en télétravail plus de 3 jours par semaine, et, le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à 2 jours par semaine. Ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

Il peut être **déroger** à ces seuils :

- A la demande de l'agent dont l'état de santé ou le handicap le justifie et après avis du médecin du travail, pour une durée de 6 mois maximum, renouvelable dans les mêmes conditions.
- A la demande des femmes enceintes,
- A la demande des agents éligibles au congé de proche aidant prévu à l'article L3142-16 du code du travail, pour une durée de trois maximum, renouvelable.
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

> Peut-on mettre fin à l'autorisation de télétravail ?

Il peut y être mis fin à tout moment et par écrit à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de 2 mois. Dans le cas où l'administration initie cette fin, cette décision doit être motivée et précédée d'un entretien, en outre, ce délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité de service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois. L'agent peut également demander à ce que soit saisie la CAP, s'il est fonctionnaire, ou la CCP, s'il est agent contractuel.

> Quels sont les droits et obligations de l'agent en télétravail ?

Ils sont les mêmes que ceux exerçant sur leur lieu d'affectation. L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail. Si l'agent est en situation de handicap, l'autorité territoriale met en œuvre sur le lieu de télétravail les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à ceux-ci ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser en tout ou partie ces dépenses engagées par l'employeur.

Les agents de droit public peuvent bénéficier d'une indemnité contribuant au remboursement des frais engagés au titre du télétravail, sous la forme d'une allocation forfaitaire dénommée « forfait télétravail ». La mise en œuvre du forfait télétravail nécessite une délibération de l'organe délibérant.

> Textes de référence

Code général de la fonction publique – article L430-1

Code du travail – articles L1222-9, L3142-16

Décret n°89-229 du 17 avril 1989 – article 37-1

Décret n°2016-151 du 11 février 2016

Décret n°2016-1858 du 23 décembre 2016 – article 20

Décret n°2021-1123 du 26 août 2021

Arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n°2021-1123 du 26 août 2021

Foire aux questions de la DGAFP relative à l'allocation forfaitaire de télétravail - Novembre 2021

> Publications du CIG

- **Statut pratique** : *Le télétravail dans la fonction publique territoriale*