

FICHE T&TIC - N°29

Un cadre juridique rénové pour le télétravail : le décret du 5 mai 2020

Le décret publié le 5 mai 2020, apporte d'importantes modifications dans le cadre de déploiement du télétravail pour le secteur public. Il assouplit le cadre, apporte une officialisation de pratiques déjà existantes dans le secteur public mais propose aussi de nouvelles modalités qui permettent de rapprocher le cadre de déploiement du public de celui du secteur privé. Il pose aussi de nouvelles questions que toute organisation publique devra trancher au moment de lancer ou renouveler un projet. Analyse du contenu de ce décret.

Les grands principes conservés

Les grands principes de déploiement du télétravail dans le secteur public, fixés par le décret du 12 février 2016 sont tout d'abord conservés : principe de réversibilité, égalité de traitement, principe de trois jours maximum par semaine en formule de jours fixes, ou encore principe de prise en charge des « coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci ». Le télétravail doit également toujours faire l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Un assouplissement important du lieu de télétravail

Première modification importante, le télétravail peut désormais être organisé non seulement au domicile de l'agent ou dans un tiers-lieu, mais aussi « dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel ». Un agent pourra « bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités ». La notion de tiers-lieu est élargie et cette nouvelle définition ouvre des possibilités pour mettre en place le télétravail depuis des lieux qui n'avaient pas forcément été envisagés, sous réserve qu'ils aient préalablement été validés par l'employeur. Le groupe de travail qui a préparé le décret avait ainsi évoqué la possibilité que cette nouvelle définition permette à des aidants familiaux de télétravailler depuis le lieu de résidence de leur parent aidé. Le dé-

cret facilite également le déploiement du télétravail depuis plusieurs lieux différents, par exemple un jour à domicile et un jour en tiers-lieu de proximité sur une même semaine. Cette situation que l'on pouvait déjà observer dans certaines organisations publiques, est désormais encadrée juridiquement.

Des formules de télétravail mieux adaptées aux réalités des situations professionnelles

Autre point important du décret, outre les formules régulières, l'employeur pourra aussi prévoir des autorisations temporaires de télétravail pour un recours ponctuel au télétravail. Cela ouvre de nouvelles possibilités pour répondre de manière encadrée à des situations de crises spécifiques (crise pandémique ou grèves des transports) mais aussi pour envisager des modalités de télétravail saisonnier, définies en fonction

de la charge de travail des agents. L'article 2 du décret permet également d'envisager un déploiement sur deux grandes types de formules :

- une formule de jours fixes par semaine qui restait jusqu'à aujourd'hui la norme dans de nombreuses organisations.
- Une formule de jours flottants, proposés sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle. Un employeur peut désormais officiellement proposer une

(Suite page 2)



enveloppe de jours que l'agent pourra utiliser s'il le souhaite.

Si l'employeur le décide, il sera également possible de proposer ces deux formules au sein d'une même autorisation individuelle : jours fixes réguliers et jours flottants pour répondre à des besoins de déploiement ponctuels.

Une extension des possibilités de télétravail pour raisons de santé

Le décret étend également les possibilités de télétravail pour raisons de santé avec deux points à noter :

- en cas de problème spécifiques de santé, le télétravail pourra être proposé sur des conditions d'accès dérogatoires par période de six mois renouvelables sur avis médical mais sans limite de temps (alors que, jusqu'à maintenant, on ne pouvait théoriquement renouveler ce type d'accord individuel qu'une seule fois).
- Les personnes en situation de handicap peuvent être désormais concernées par un accès dérogatoire, ce qui n'était pas expressément noté dans le décret de février 2016.

La réponse à une candidature et la possibilité de recours

Le décret du 5 mai 2020 précise les conditions de dépôt d'une candidature, les obligations de l'employeur en matière de réponse et les possibilités de recours en cas de refus. Une réponse écrite doit être donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception ou de la date limite de dépôt lorsqu'une campagne de recensement des demandes est organisée. Autre nouveauté apportée par le décret du 5 mai 2020, la commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail.

Une exclusion des coûts liés à l'espace de télétravail

Le décret précise aussi que l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail. Ce point peut cependant faire l'objet d'une négociation avec les représentants du personnel mais c'est bien l'employeur qui restera maître de la décision finale. Pour les agents en situation de handicap, le décret indique que l'employeur prendra en charge les frais d'aménagement du lieu de télétravail sous réserve toutefois que « les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas dispropor-

tionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur ». Enfin, dans le cas d'une autorisation temporaire ou d'une formule de jours flottants, l'employeur peut autoriser un agent à utiliser sur son propre matériel informatique.

Une contractualisation simplifiée ...

Le décret supprime la notion d'« acte autorisant l'exercice en télétravail » par une notion plus simple d'« autorisation d'exercice ». Comme c'était le cas pour le secteur privé, une simple autorisation écrite entre l'encadrant et le télétravailleur pourrait donc, en théorie, permettre de télétravailler.

... mais l'obligation de conserver un certain formalisme dans la contractualisation

Cette autorisation d'exercice conserve cependant un certain formalisme et doit porter les mentions déjà définies par le décret du 11 février 2016 : les fonctions exercées par l'agent, le ou les lieux d'exercice, les modalités de mise en œuvre du télétravail, la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail, le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée.

Lors de la notification de l'autorisation d'exercice, les documents suivants devront être remis à l'agent intéressé : un document d'information sur les conditions d'application à sa situation personnelle (nature et fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, équipements mis à disposition et copie des règles avec ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité).

Un nouveau cadre qui n'exclue pas la nécessaire contractualisation

Ce nouveau cadre s'applique désormais aux demandes initiales mais aussi aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il va donc interroger les responsables des ressources humaines sur les changements à apporter aux modalités déjà définies dans leur organisation. Même si le décret permet désormais une plus grande souplesse et un moins grand formalisme dans la contractualisation, il restera toujours nécessaire de poser les règles de fonctionnement en amont et d'encadrer la pratique du télétravail tout en permettant aux agents de s'engager sur les conditions définies en amont.

Ce sera tout l'enjeu du déploiement ou du renouvellement dans les prochains mois.