



COLLECTIF SERVICES PUBLICS UD CGT 76



12/10/2020

Journée d'étude sur le télétravail et les services publics

ANNEXES

L'ANI du 19 juillet 2005 définit le télétravail :

Article 1 - Définition

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière. Cette définition du télétravail permet d'englober différentes formes de télétravail régulier répondant à un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides. Elle inclut les salariés «nomades» mais le fait de travailler à l'extérieur des locaux de l'entreprise ne suffit pas à conférer à un salarié la qualité de télétravailleur. Le caractère régulier exigé par la définition n'implique pas que le travail doit être réalisé en totalité hors de l'entreprise, et n'exclut donc pas les formes alternant travail dans l'entreprise et travail hors de l'entreprise. On entend par télétravailleur, au sens du présent accord, toute personne salariée de l'entreprise qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini ci-dessus ou dans des conditions adaptées par un accord de branche ou d'entreprise en fonction de la réalité de leur champ et précisant les catégories de salariés concernés.

22 mars 2012 : loi Warsmann

Le télétravail tel que défini par le Code du travail n'est qu'une transposition de l'Accord National Interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail. Cette transposition est consécutive à la "[loi Warsmann](#)". Le télétravail est donc mis en œuvre avec l'accord du salarié. Le refus de la part du salarié d'accepter un poste en télétravail n'est pas un motif de rupture du contrat de travail. La mise en place d'une organisation du travail en télétravail doit faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

2017 Loi El Khomri : Diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail à distance.

Le travail à distance, dès lors qu'il est choisi et qu'il s'inscrit dans un certain nombre de bonnes pratiques, permet une réelle amélioration de la qualité de vie.

A titre d'exemple, il s'agit de :

- * formuler des conditions d'éligibilité au travail à distance justes et claires ;
- * souligner l'intérêt de l'option de réversibilité réciproque pour le managé, afin que le travail à distance ne soit pas vécu comme pénalisant, mais aussi pour le manager, après dialogue avec l'intéressé en cas d'inadéquation manifeste ;
- * fixer une période initiale et réciproque d'adaptation (un à trois mois) ;
- * favoriser une modalité de télétravail avec quelques jours collectifs obligatoires de présence physique par semaine ;
- * définir les modalités de coordination (canal, créneaux horaires, etc.), ainsi que des outils d'interaction à distance, en laissant le collaborateur exprimer ses préférences ;
- * prévoir une ou des plages de disponibilités à distance du manager pour que le managé ne se sente pas isolé en cas de difficulté ;
- * établir de la confiance au sein de la relation managériale à distance ;
- * instaurer une première phase de travail en présentiel, avant de basculer en travail à distance, afin de construire une relation de confiance et de créer le sentiment d'appartenance ;
- * prendre en compte pour le manager la perception ressentie par le managé sur le contrôle de son engagement ;
- * déléguer une certaine autonomie et renoncer à une partie du contrôle, en insistant sur la nécessaire pro-activité du managé s'il ressent une perte de confiance de la part de son manager ;
- * modes de contrôle du bon investissement du salarié, étant entendu qu'il appartient au managé de veiller à sa propre visibilité :
 - * contrôle directement issu de l'exploitation des données de connexion du salarié : au-delà des contraintes légales (information-consultation du comité d'entreprise, du CHSCT, déclarations à la CNIL, etc....), il doit être encadré pour ne pas être vécu comme intrusif ;
- * droit et devoir de déconnexion ;
- * limiter les heures de disponibilité du managé à distance;

* contrôle déclaratif : limiter le reporting à l'initiative du télétravailleur, en échange de l'engagement du managé de fournir un feedback régulier à son manager ;

* contrôle des résultats : nécessité d'un encadrement qualitatif en amont et en aval des résultats fournis.

*partager des informations entre membres de l'équipe pour que télétravailleurs et salariés sur site soient au même niveau d'information : point essentiel sur le plan managérial, qui repose beaucoup sur l'importance de la réunion d'équipe et de son contenu, même si certains sont à distance (par exemple, réunion de partage d'expérience, etc.) ;

De plus, s'agissant en fait d'une véritable question d'organisation du travail, et a fortiori depuis la loi du 22 mars 2012 ayant très précisément fixé le cadre du télétravail officiel, la mise en œuvre d'une telle organisation repose sur une démarche collective au niveau d'une entité ou d'une équipe et non sur une simple décision entre un manager et un salarié.

Le code du travail :

Article L1222-9

I.- Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions du présent code protégeant les travailleurs à domicile, le télétravail désigne 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.

Commentaire : autrement dit, si les syndicats refusent de signer un accord, l'employeur peut définir les modalités du télétravail seul, plus besoin de signer un accord, une charte unilatérale avec avis du CSE suffit. En outre, en l'absence d'accord ou de charte, l'employeur peut se mettre d'accord directement avec le salarié, « par tout moyen », c'est-à-dire sans même être obligé de faire un avenant au contrat de travail!

II.- L'accord collectif est applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur.

Commentaire : les obligations de l'employeur sont considérablement allégées : - Il pourra se contenter de réguler seulement la charge de travail. Absence d'obligation de décompter le temps de travail, et plus aucune garantie de paiement des heures effectuées, de respect des périodes de repos et des durées maximum de travail. Il s'agit pourtant d'une obligation prévue par les normes internationales! L'employeur peut définir seul les plages horaires durant lesquelles le salarié doit être joignable.

III.-Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Commentaire : *c'est la seule avancée issue de l'ordonnance. Elle reprend en fait ce qui, de plus en plus, était formalisé dans les accords collectifs suite à l'ANI de 2005.*

Article L1222-10 Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail

Commentaire : *l'employeur peut remettre en cause par accord collectif ou charte (défini unilatéralement) les clauses définissant les conditions d'exercice du télétravail pour un contrat en cours d'exécution qui est antérieur à l'ordonnance.*

Article L1222-11 En cas de circonstances exceptionnelles, notamment de menace d'épidémie, ou en cas de force majeure, la mise en œuvre du télétravail peut être considérée comme un aménagement du poste de travail rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

Commentaire : *cela ne doit pas pour autant exonérer l'employeur de ses responsabilités ni constituer un prétexte pour imposer le télétravail.*

L'article 49 de la loi n° 2019-826 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, a modifié l'article 133 de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 ¹, dite loi Sauvadet, laquelle a introduit le télétravail dans la fonction publique. Cette modification vise à ouvrir la possibilité du recours au télétravail ponctuel à l'ensemble des agents publics. À cette fin, le gouvernement a estimé nécessaire de modifier les dispositions du décret du 11 février 2016 ² relatif au télétravail dans la fonction publique. Tel est l'objet du décret du 5 mai 2020, précité.

Ainsi, ce texte détermine les nouvelles modalités de recours au télétravail dans les trois versants de la fonction publique, ainsi qu'au sein de la magistrature. Elles permettent le recours ponctuel au télétravail. En outre, ce texte prévoit de nouvelles dispositions relatives au lieu d'exercice du télétravail, à la formalisation de l'autorisation de télétravail et aux garanties apportées aux agents. Il facilite l'utilisation du matériel informatique personnel de l'agent travaillant à distance. Il permet, en cas de

situation exceptionnelle perturbant l'accès au site ou le travail sur site, de déroger à la limitation de la règle imposant un maximum de trois jours de télétravail par semaine. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux demandes initiales ainsi qu'aux demandes de renouvellement présentées à compter de sa date d'entrée en vigueur, soit au 7 mai 2020 (article 9 du décret du 5 mai 2020).

Le télétravail redéfini

Le télétravail désigne désormais « toute 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 ». Il peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent public peut, ainsi, bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités (article 2 du décret du 11 février 2016, modifié).

Télétravail régulier et télétravail ponctuel

L'autorisation de télétravail est délivrée par le chef de service (dans la fonction publique d'État), par l'autorité territoriale (s'agissant de la fonction publique territoriale) ou par l'autorité investie du pouvoir de nomination (au sein de la fonction publique hospitalière), qu'il s'agisse d'un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle doit, en premier lieu, apprécier la compatibilité de l'emploi occupé avec la demande de télétravail. Elle 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. Ainsi, un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail (article 2-1 du décret du 11 février 2016).

Les dérogations apportées à la règle des trois jours de télétravail hebdomadaire maximum

Il peut être dérogé à la règle du télétravail régulier dans les cas suivants :

- 1° pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive, cette dérogation étant renouvelable;
- 2° 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 (article 4 du décret du 11 février 2016, modifié).

La demande de télétravail

L'exercice des fonctions en télétravail reste toujours accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées. 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 doit être jointe à la demande. L'arrêté ministériel pour la fonction publique de l'État, la délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale, ou la décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière, pris après avis du comité technique ou du comité consultatif national qui fixe les règles locales relatives au télétravail devra également fixer les conditions dans lesquelles cette attestation est établie (article 6 du décret du 5 mai 2020)