

TÉLÉTRAVAIL PONCTUEL

Le décret sur le télétravail ponctuel a été publié au journal officiel du 6 mai 2020. Il comporte 9 articles principaux qui modifient les dispositions du décret 2016-151 fixant les modalités du télétravail.

Le premier article modifie l'article 2 du décret de 2011 en changeant la définition du télétravail. Les mots de « manière régulière et volontaire » disparaissent.

Commentaire : *si la disparition du terme « régulière » semble logique s'agissant d'un décret sur le télétravail ponctuel, en revanche, la suppression du terme « volontaire » pose pour le moins problème.*

Un article, 2-1 est ajouté pour préciser que l'autorisation de télétravail est attribuée pour un recours régulier ou ponctuel. Le nombre de jours peut être déterminé par semaine, et désormais par mois, et même par année, sur autorisation de l'employeur. Ces 3 modalités peuvent être prévues dans une même autorisation.

L'article 3 modifie les conditions de modifications de dérogation aux jours de télétravail prévus par l'autorisation de l'employeur. La modification en fonction de l'état de santé demeure, mais y est ajouté le handicap ou la grossesse. Y a été ajouté le fait que la demande initiale a été accordée pour une situation exceptionnelle « perturbant l'accès sur site ou au service ».

L'article 4 de ce décret réécrit l'article 5 du décret de 2016. La première modification concerne la nécessité de fournir, à l'appui de la demande, une attestation de conformité de l'installation qui doit être acquise lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent ou un autre lieu privé. **La seconde modification permet de déroger aux 3 jours maximum de télétravail par semaine.**

L'article 5 stipule que l'employeur n'est pas tenu de prendre en charge la location éventuelle d'un espace de télétravail ! Cependant, pour un agent en situation de handicap, l'employeur est tenu de prendre en charge les aménagements nécessaires « sous réserve que ces coûts ne soient pas disproportionnés au regard des aides qui pourraient compenser ces aménagements ».

Commentaire : *cet article dédouane injustement les employeurs d'une grande partie de leurs obligations, ce n'est pas admissible.*

L'article 7 du décret indique que les plages horaires de télétravail doivent être mises à disposition de l'employeur.

L'article 8 concerne la possibilité de saisine de la CAP ou de la CCP en cas de refus de télétravail par l'employeur (demande initiale ou renouvellement).

Enfin, l'article 9 précise que les modifications apportées par ce décret s'appliquent aux nouvelles demandes et aux demandes de renouvellement présentées à partir de la date d'entrée en vigueur.

Commentaire FO :

Ce décret permet donc d'organiser différemment le télétravail, par semaine, par mois ou sur l'année. Il offre plus de souplesse. En contrepartie, il dédouane les employeurs d'une partie de leurs obligations en matière de prise en charge de la location d'un local ou pour l'aménagement du local de collègues en situation de handicap (en fonction du coût de l'aménagement). Le pouvoir de contrôle de l'employeur est également renforcé puisque l'agent devra indiquer ses plages de télétravail qui pourront donc être vérifiées. Enfin, il prévoit qu'en cas d'utilisation temporaire du télétravail, ou lorsque les jours de télétravail sont « flottants », l'agent peut utiliser son propre matériel... ce qui pose toujours le problème de l'indemnisation afférente à l'utilisation de matériel privé pour l'exercice d'une activité professionnelle.

Fait à Paris, le 12 mai 2020

Le secrétariat fédéral