



Télétravail et confinement

Cher-ères Camarades,

Le nouveau confinement instauré par le gouvernement a remis au centre des débats la question du télétravail.

Vous trouverez donc un rappel de quelques règles liées au télétravail pendant le confinement, dans la note ci-dessous.

Nous espérons que tout se passe au mieux chez vous et pour vos proches,

Fraternellement,

Le pôle DLAJ confédéral

L'employeur est-il obligé de mettre en place le télétravail ?

Si le poste le permet, l'employeur doit placer le salarié en télétravail. Cette obligation ne ressort précisément d'aucun texte contraignant. En effet, le protocole sanitaire qui indique que les salariés qui le peuvent doivent être placés à 100% en télétravail n'a pas de valeur juridique particulière. De la même manière, le Code du travail ne permet pas à un salarié d'imposer le télétravail à son employeur, même en cas d'épidémie.

En revanche, l'obligation pour l'employeur de mettre en place le télétravail repose sur son obligation générale de préserver la santé et la sécurité des salariés. En refusant le télétravail aux salariés occupant des postes télétravaillables, l'employeur les expose sans aucun motif à un risque de contamination, et expose également les salariés qui ne peuvent pas télétravailler à un risque accru d'être contaminé sur leur lieu de travail. La responsabilité de l'employeur pourra être recherchée sur ce terrain, et il sera possible de s'appuyer sur les recommandations du gouvernement et le protocole sanitaire recommandant le télétravail à 100% pour qu'il soit condamné.

L'employeur est-il obligé de prendre en charge les frais liés au télétravail ?

Le Code du travail ne prévoit plus spécifiquement leur prise en charge par l'employeur. Il reste néanmoins tenu à son **obligation générale de prendre en charge les frais exposés par les salariés liés à leur travail**. Cette question est parfois traitée dans les accords mettant en place le télétravail s'il en existe. Par ailleurs, en l'absence de stipulations contraires dans un accord d'entreprise, l'Accord national interprofessionnel de 2005 s'applique et s'ajoute à la loi très lacunaire. Il impose notamment à l'employeur de fournir, installer et entretenir les équipements personnels lorsque le salarié les utilise à des fins professionnelles, et de prendre en charge, dans tous les cas, les coûts engendrés par le télétravail.

L'indemnisation par l'employeur peut se faire sous la forme d'une indemnité forfaitaire réputée couvrir tous les frais (téléphone, électricité, internet...), ou d'une prise en charge réelle sur présentation de justificatifs. Un employeur ne peut donc pas refuser de prendre en charge les frais exposés par les salariés liés à leur travail, qu'ils soient ou non placés en télétravail.

Le télétravail dans la Fonction publique : est-il possible et les frais sont-ils pris en charge ?

Pour la Fonction publique, à la différence du 1^{er} confinement, il n'y a pas de PCA (plan de continuité d'activité) mis en place. Ce qui signifie que **les services publics doivent pouvoir fonctionner normalement. Mais dès lors que le télétravail est possible et compatible avec la continuité du service public, il doit être la priorité.**

[Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) modifié par le décret du 5 mai 2020, précise dans à l'article 3 que la quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Ces seuils peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.

De plus la [circulaire de la ministre de la Fonction publique du 7 octobre 2020](#) incite les employeurs à la pratique du télétravail en particulier dans les zones d'alerte renforcée et

maximale sur la base de « *deux à trois jours par semaine pour les agents dont les missions peuvent être exercées en télétravail* ».

Cependant, il faut souligner qu'il est possible de déroger à ce dispositif de 3 jours maximum de télétravail par semaine. En effet l'article 4 du décret précise les conditions pour déroger à ce seuil :

- à la demande de l'agent et pour une durée de 6 mois renouvelable, si l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- 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.

Sur la prise en charge des frais, il faut se reporter à l'article 6 du décret qui prévoit que l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. La circulaire rappelle « *qu'une attention particulière aux conditions matérielles d'exercice et d'accompagnement des agents placés en télétravail* ».

Enfin, il faut rappeler que des arrêtés propres à chaque versant de la Fonction publique doivent être pris pour les modalités d'application du décret (hospitalière, Etat et collectivités locales) qui peuvent sans doute prévoir des conditions et des modalités spécifiques.