



Mes fiches «carrière»

Quelles sont les principales mesures de l'accord sur le télétravail signé le 26 novembre 2020 ?

Pourquoi être intervenu sur les règles en vigueur ?

L'accord ne change pas les dispositions légales existantes. Le texte rappelle seulement les règles en vigueur pour qu'elles ne puissent plus être ignorées, permettant une mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles, comme lors d'une pandémie.

Le cadre légal

Un accord national interprofessionnel (ANI) est traditionnellement formalisé par une loi. Le précédent ANI date de 2005. Un ANI s'impose à l'employeur membre d'un syndicat patronal signataire. Par exemple, il peut imposer des obligations en termes de prise en charge des frais ou de mise en place du télétravail en situation de crise, mais se limite à des incitations sur le handicap, la prise en compte des alternants et nouveaux agents ou encore les aidants familiaux, l'égalité femmes-hommes.

Définition du télétravail

L'article 2 du décret définit le télétravail comme toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Pour un agent à temps complet, le nombre de jours télétravaillés ne peut pas être supérieur à trois jours par semaine, hors temps de crise.

Prise en charge des frais

Les frais doivent être supportés par l'employeur et ce peut être le sujet d'un dialogue social en entreprise. Une éventuelle allocation forfaitaire doit être exonérée de cotisations sociales.

Télétravail en temps de crise

La mise en place du télétravail en cas de circonstances exceptionnelles ou de «force majeure» (pandémie, catastrophes naturelles, destructions des locaux d'une entreprise) doit être anticipé dans le cadre d'un accord ou, à défaut, la charte relatifs au télétravail. Le repérage en amont des activités télétravaillables est recommandé.

Une vigilance doit être portée sur la prévention de l'isolement que peuvent ressentir certains agents, en télétravail ou sur site.

Les accords

L'autorisation accordée à l'agent d'exercer ses activités en télétravail est valable pour un an maximum, renouvelable par décision expresse. Cette autorisation est réversible, c'est-à-dire qu'il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance.

Le télétravail respecte le principe d'égalité de traitement : les agents en télétravail et les agents exerçant leurs activités sur site ont les mêmes droits et obligations.

Droit à la déconnexion, vie privée

L'employeur doit contrôler la durée du travail du agent, fixer, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter. Si un moyen de contrôle de l'activité de l'agent et du temps de travail est mis en place, il doit être justifié et proportionné au but recherché, et l'agent doit en être informé. Le droit à la déconnexion doit faire l'objet d'un accord ou d'une charte.