

LOI DE TRANSFORMATION FP

Décrets d'applications

En direct !

Décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000041849917&dateTexte=&categorieLien=id>



Ce décret vient apporter des précisions et adaptations sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

Il précise tout d'abord qu'une même autorisation de télétravail peut porter sur plusieurs des possibilités parmi les suivantes : télétravail au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Pour plus de souplesse, il prévoit également qu'une même autorisation peut être délivrée pour un **recours régulier ou ponctuel au télétravail**. Cette autorisation 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.

Le décret vient ensuite compléter les **dérogations au principe selon lequel le télétravail ne peut pas excéder 3 jours par semaine** (sur une base mensuelle) :

- **Il supprime la limite de renouvellement de la période de 6 mois pendant laquelle il peut être dérogé à cette limitation 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 ou du médecin du travail ;
- **Il ajoute un cas de dérogation 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.** Dans ce cas, il est précisé que l'administration peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent. Cela vaut également pour les autorisations ponctuelles de télétravail.

Concernant les conditions d'obtention de l'autorisation de télétravail, le texte précise que l'agent devra joindre à sa demande d'autorisation de télétravail à domicile ou dans un autre lieu privé une **attestation de conformité des installations aux spécifications techniques**, dont les modalités d'établissement seront précisées par un arrêté ministériel.

Il instaure également un **délai de réponse d'un mois** au terme duquel l'administration doit se prononcer par écrit sur une demande d'autorisation de télétravail, et précise que **tout refus ou décision d'interruption d'une autorisation en cours doit être motivé et précédé d'un entretien.**

La durée d'un an antérieurement prévue pour cette autorisation est supprimée et le délai de prévenance de 2 mois pour y mettre fin est maintenu. **L'autorisation de télétravail est donc désormais accordée pour une durée indéterminée.**

Concernant les coûts à la charge de l'employeur, le texte précise que ce dernier n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail, et que le coût de l'aménagement du poste de télétravail d'un agent en situation de handicap se limite est prise en charge sous réserve qu'il ne soient pas disproportionnés, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées.

Ces dispositions s'appliquent à toute demande d'autorisation de télétravail ou de renouvellement présentées à compter du 7 mai 2020.