



Les fiches pratiques du SPAgri

Le télétravail dans la fonction publique d'État

Documents de référence

[Accord national interprofessionnel](#) (ANI) de 2005.

- *Prolongement de l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail.*

[Code du travail : articles L1222-9 à L1222-11.](#)

- *Définition du télétravail, obligations de l'employeur.*

[Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012](#) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique.

- *L'article 133 concerne le télétravail dans la fonction publique.*

[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 et applicable, depuis le 13 février 2016, aux fonctionnaires et aux agents publics non fonctionnaires régis par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire régis par l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958.

- *Décret d'application du télétravail dans la fonction publique (titulaires et contractuels).*

[Télétravail](#) (édition 2016).

- *Publié par la DGAFF, un guide indispensable sur de la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique (71 p.).*

[Ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail](#) (Journal officiel du 22 septembre 2017).

- *Le chapitre 1 du titre III de cette ordonnance modifie l'article L1222-9 du code du travail.*

Documents spécifiques pour le ministère de l'Agriculture : voir en dernière page.

Liens utiles

[Le télétravail, de nouvelles règles](#)

- *Les nouveautés introduites par l'ordonnance du 22 septembre 2017, par le service juridique de la CFDT.*

[www.teletravailler.fr/](#)

- *Un site gouvernemental pour informer et promouvoir le télétravail sur l'ensemble du territoire.*

[www.service-public.fr](#)

- *Fiche pratique : télétravail dans le secteur public*

[Zevillage.net/](#)

- *Zevillage est un site participatif d'information consacré aux nouvelles formes de travail : télétravail, travail à domicile, coworking, travail collaboratif, mobilité...*

[http://www officiel-prevention.com](#)

- *Tout sur la prévention des risques physiques et psychologiques liés au télétravail.*

[Télétravail, mode d'emploi](#)

- *Le point sur le télétravail, par la CFDT Fonctions publiques.*

[Télétravail : à consommer sans hésitation... mais avec modération](#)

- *Article de CFDT-Cadres sur les résultats de l'enquête conduite en 2018 (rapport complet à télécharger en fin d'article).*

► Document SPAgri / PM / droits réservés
Mise à jour le 21 novembre 2019

Qu'est-ce que le télétravail ?

L'article 2 du [décret n° 2016-151 du 11 février 2016](#) 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.

Il peut se pratiquer au domicile de l'agent ou dans des locaux professionnels distincts de ceux de son employeur public et de son lieu d'affectation (télécentres).

Contexte réglementaire

En France, le télétravail fait l'objet d'une législation différenciée entre le secteur privé et le secteur public.

Dans le secteur privé, le télétravail est encadré par l'accord cadre européen du 16 juillet 2002 repris en France par l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005.

L'accord national interprofessionnel de 2005 a été transposé dans la loi du 22 mars 2012 (dite loi Warsman) relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives.

Ses dispositions sont codifiées aux articles L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail.

Par ces dispositions, le télétravailleur français dispose désormais d'un statut juridique qui s'applique aux employeurs de droit privé, aux salariés et aux agents des personnes publiques employés dans les conditions du droit privé.

Dans la fonction publique, le télétravail est organisé par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (dite loi Sauvadet) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction.

Évolutions récentes de la réglementation (2017) : en application de l'article 21 de l'ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, tout salarié peut désormais bénéficier du télétravail au sein de son entreprise dès lors qu'un accord collectif (ou charte après avis des représentants du personnel) le prévoit. Il n'est plus nécessaire que le télétravail soit inscrit dans son contrat de travail ou dans un avenant à son contrat de travail. L'employeur qui refusera d'accorder la mise en œuvre d'un poste de télétravail devra motiver sa réponse.

Initialement prévue dans les textes, la notion de régularité du télétravail disparaît des nouvelles dispositions et le télétravail occasionnel est reconnu. « *En cas de recours occasionnel au télétravail, celui-ci peut être mis en oeuvre d'un commun accord entre l'employeur et le salarié. Ce double accord est recueilli par tout moyen à chaque fois qu'il est mis en œuvre.* »

En outre, le texte apporte des garanties aux salariés en matière de droit à la déconnexion et précise les conditions d'imputabilité en cas d'accident de travail d'un télétravailleur.

Les grands principes du télétravail dans la fonction publique

- Le télétravail repose sur le volontariat, ce qui signifie que cette modalité d'organisation du travail est demandée par l'agent et ne peut pas lui être imposée par son employeur.
- 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 prévention.
- Pour préserver l'organisation collective du travail et éviter l'isolement des agents en télétravail, la durée de présence sur site de l'agent en télétravail ne peut pas être inférieure à deux jours par semaine (sauf dérogation pour les agents dont l'état de santé le justifie). Pour un agent à temps complet, le nombre de jours télétravaillés ne peut donc pas être supérieur à trois jours par semaine. L'intérêt du service et les besoins du collectif de travail peuvent notamment justifier que l'autorisation accordée par l'employeur soit inférieure à ce plafond.
- 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.

La démarche à suivre

Sur la base du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 et du texte d'application pris par leur administration, les agents du secteur public peuvent adresser une demande de mise en télétravail à leur supérieur hiérarchique et au service en charge de la gestion des ressources humaines.

Après un entretien avec l'agent, le supérieur hiérarchique prend la décision d'accepter ou de refuser cette demande.

L'autorisation de mise en télétravail

Si la demande d'autorisation de télétravail est acceptée, l'accord fait l'objet d'un arrêté individuel ou d'une décision.

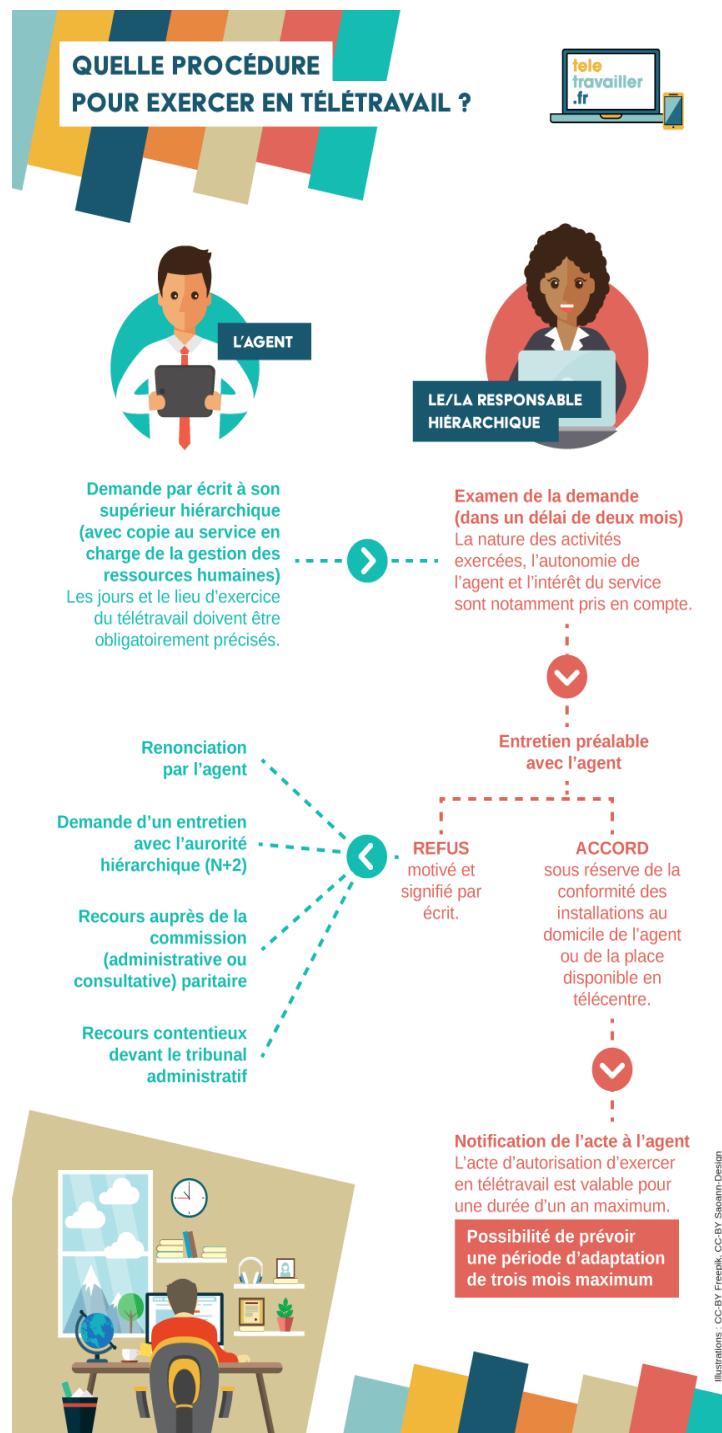
L'autorisation est valable pour une durée d'un an maximum. Par ailleurs, une période d'essai de trois mois maximum peut être mise en place.

Le refus de l'autorisation

Dans le cas d'un refus de la demande de mise en télétravail par le supérieur hiérarchique, l'agent peut soit renoncer à sa demande, soit demander un entretien avec l'autorité hiérarchique supérieure.

Si la décision de l'administration est confirmée, l'agent peut faire un recours auprès de la commission administrative ou consultative paritaire.

En cas de refus de l'administration, l'agent peut faire un recours devant le tribunal administratif.



Source : teletravailler.fr

Illustrations : CC-BY Freepik CC-BY Sleam-Design

La prévention des risques du télétravail

Le télétravail comporte des risques professionnels, amplifiés par l'éloignement et l'isolement : l'inadaptation du matériel de télétravail ou du bureau à domicile peut engendrer des risques physiques (musculo-squelettiques, visuels, électriques...) liés à leur mauvaise ergonomie ou à une installation défectueuse, mais les risques psychosociaux sont aussi importants : perte des limites entre vie professionnelle et privée, stress lié à des contrôles ou objectifs excessifs, affaiblissement des relations interpersonnelles...

Il convient de mettre en œuvre des mesures de prévention spécifiques au télétravail avec des recommandations ergonomiques pour l'installation d'un bureau à domicile, la conservation du lien social, la gestion du temps et de la charge de travail...

Le télétravail au ministère de l'agriculture : documents de référence

Agents des D(R)AAF, de l'administration centrale, de l'enseignement technique et supérieur :

- L'[arrêté du 2 août 2016](#) porte application au ministère de l'Agriculture du décret du 11 février 2016.
- La note de service 2016-664 du 11 août 2016 (abrogée, remplacée par l'[instruction technique SG/SRH/SDDPRS/2019-781 du 21 novembre 2019](#)) précise l'organisation du télétravail au sein du ministère.

► Ces deux textes concernent uniquement les agents des D(R)AAF, de l'administration centrale et de l'enseignement supérieur et technique. Pour les agents en DDI et dans les établissements publics, il existe des textes spécifiques :

Agents des DDI

- [Arrêté du 26 janvier 2017](#) portant application du décret du 11 février 2016 dans les directions départementales interministérielles (DDI).
- [Circulaire du 3 février 2017](#) du secrétariat général du gouvernement relative aux modalités de mise en œuvre du télétravail dans les directions départementales interministérielles (DDI)

Agents de l'INAO

- [Arrêté du 20 février 2017](#) portant application à l'INAO du décret du 11 février 2016.

Agents de l'IFCE

- Cf. RIALTO adopté au CTC du 27 septembre 2017, mis en place le 2 octobre 2017.

Agents de l'ANSES

- des dispositions relatives à la mise en œuvre expérimentale du télétravail à l'Anses ont été prises en juin 2017.