

- Loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (art. 133)
- Agents de droit privé : art. L. 1222-9 du code du travail.
- Décret n° 2016-151 du 11 février 2016
- Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 (art. 49 ; télétravail ponctuel)

L'autorité compétente doit fixer :

- les **activités éligibles** au télétravail
- les **locaux** concernés
- les règles en matière de **sécurité** des systèmes d'information et de protection des données
- les règles à respecter en matière de **temps de travail, de sécurité et de protection de la santé**
- les modalités de **contrôle** et de **comptabilisation** du temps de travail
- les modalités de **prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci** (mais pas les locations de locaux sauf choix de la collectivité de faire un centre de télétravail)
- les modalités de **formation aux équipements et outils** nécessaires à l'exercice du télétravail

Télétravail à temps partiel

→ application d'un prorata en cas de temps partiel mais la durée de présence minimale dans le service ne peut être inférieure à deux jours par semaine.

Tableau produit par l'Etat (guide télétravail 2016)

Quotité de temps partiel	Jours non travaillés au titre du temps partiel	Quotité de télétravail possible (base hebdomadaire)	Quotité de télétravail possible (base mensuelle)
50 %	2,5	0,5	2
60 %	2	1	4
70 %	1,5	1,5	6
80 %	1	2	8
90 %	0,5	2,5	10



Exemple

Pour un agent à 80 % et dont le mercredi n'est, par exemple, pas travaillé (jour libéré par le temps partiel) et la présence de l'agent sur le site pendant deux jours étant obligatoire, le nombre de jours passés en télétravail ne peut être supérieur à deux jours par semaine ou à huit jours par mois.

Position de l'Etat (guide du télétravail 2016) :

« Le télétravail peut toutefois subsidiairement être ponctuellement se pratiquer dans un autre lieu que son domicile (résidence secondaire, domicile d'un membre de son entourage...).

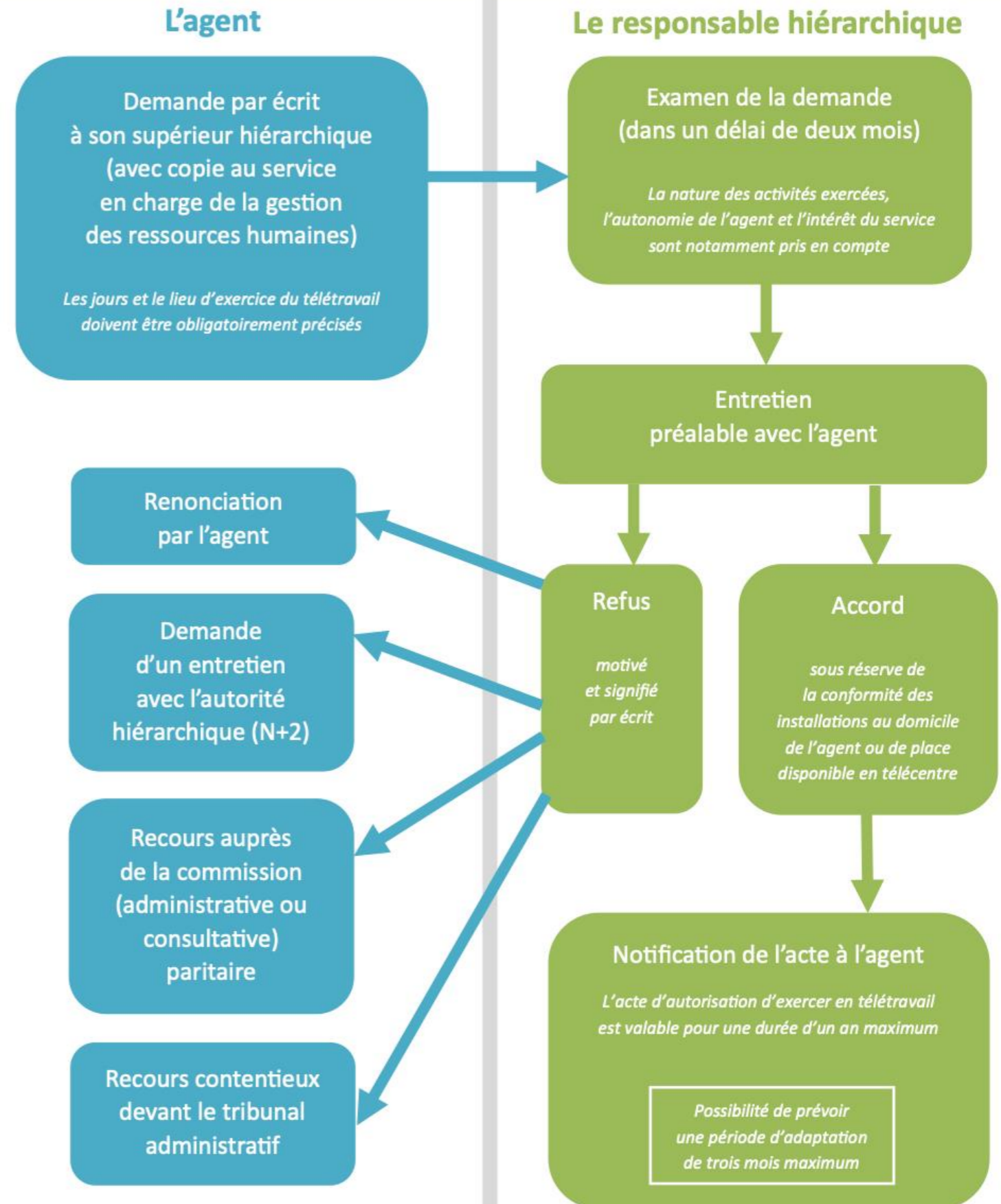
Dans ce cas de figure, il convient toutefois de rappeler à l'agent en télétravail qu'il peut être rappelé à tout moment sur son site d'affectation en cas de nécessités de service et que les coûts de transport afférents sont alors à sa charge.

L'employeur peut par ailleurs refuser qu'une résidence soit choisie par l'agent si la distance entre celle-ci et son lieu d'affectation met l'agent dans l'impossibilité de rejoindre son site dans des délais raisonnables en cas de nécessité de service. »



L'employeur peut-il refuser une demande de l'agent ?

Tableau produit par l'Etat (guide télétravail 2016)



Prises en charge des frais engagés :

- Prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, notamment ceux des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci (mais pas les locations de locaux sauf choix de la collectivité de faire un centre de télétravail)
- Electricité, repas du midi... NON (sauf en cas de télécentre ? Point susceptible d'être débattu)
- Mises aux normes du logement : NON
- Problème du lien avec le service de certains accidents