

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Arrêté du 14 novembre 2016 relatif à la mise en œuvre du télétravail au sein du ministère de la défense

NOR : DEFH1634206A

Le ministre de la défense,

Vu la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012, et notamment son article 133, 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 dispositions relatives à la fonction publique,

Vu 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,

Vu l'avis du comité technique ministériel en date du 28 juin 2016,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Ne sont pas éligibles au télétravail les activités qui, de par leur nature, ne peuvent être exercées au domicile du télétravailleur. Il s'agit, notamment :

- des tâches liées à l'activité des forces ;
- des tâches impliquant une utilisation de documents classifiés et de données à caractère nominatif sensible ;
- de celles qui sont de nature manuelle ou technique ou dont l'essentiel s'exerce au sein d'une équipe.

Y sont assimilées :

- les activités liées au transport, notamment, de personnes ;
- celles en relation avec l'accueil du public ou la surveillance des emprises.

En outre, le chef d'organisme dispose du pouvoir d'apprécier le bien-fondé d'une demande de télétravail au regard de sa compatibilité avec l'activité exercée.

Art. 2. – Le télétravail est organisé au domicile de l'agent. A titre exceptionnel, il peut être effectué dans des locaux professionnels distincts de ceux de son organisme d'affectation.

Art. 3. – L'employeur doit prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à ne pas sous-traiter les travaux qui lui sont confiés par son supérieur hiérarchique, à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Il ne peut se faire assister dans son travail que par les personnes de son service administratif de rattachement ou les personnes habilitées à l'accompagnement et à la maintenance de son poste de travail. L'assistance de toute autre personne nécessite l'accord ponctuel de son autorité hiérarchique.

Art. 4. – Il ne peut être demandé au télétravailleur un volume horaire de travail supérieur à celui effectué par les agents sur site ce qui implique, notamment, que l'employeur est tenu au respect des maxima de durée de travail autorisés.

En outre, le travail de nuit, de week-end et de jour férié ne peut être demandé par principe à l'agent.

Les délais d'exécution de la charge de travail doivent permettre au télétravailleur de respecter les temps de repos réglementaires.

Le télétravailleur doit pouvoir être joint sur son lieu de télétravail pendant les plages horaires figurant sur son arrêté individuel.

Toute heure supplémentaire, pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire du temps de travail, ne peut être réalisée qu'à la demande expresse du supérieur hiérarchique.

Art. 5. – Les journées de référence consacrées au télétravail ainsi que les horaires qui y sont afférents seront portés sur l'arrêté individuel ou l'avenant au contrat. Ces horaires doivent coïncider, sauf exception avec ceux en vigueur au sein de l'organisme d'affectation de l'agent.

L'agent en télétravail doit respecter les horaires ainsi définis qui lui sont crédités au titre du temps de travail.

Art. 6. – Au regard de la prévention des risques professionnels, l'employeur est tenu aux mêmes obligations que pour les agents présents au sein de l'organisme d'affectation de l'agent télétravailleur. A ce titre, il prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du télétravailleur, notamment dans le choix des équipements de travail et dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail.

Dans ce cadre, l'employeur fournit à l'agent un descriptif de la conformité attendue des installations au domicile de l'agent qui souhaite télétravailler, notamment en matière de normes électriques, de connexion internet et de risques incendie. L'agent atteste par une déclaration sur l'honneur la conformité de ces installations.

Il doit transcrire les situations de télétravail dans le document unique d'évaluation des risques professionnels et prendre les mesures de prévention nécessaires dans le cadre du programme annuel d'actions.

Le télétravailleur est responsable de l'entretien et du maintien en l'état du lieu du télétravail. Il justifiera d'un contrat d'assurance multirisque habitation reconnaissant l'activité de télétravail exercée à domicile.

En cas d'accident de service ou de travail, il appartient à l'agent d'en informer l'employeur dans les 24 heures de sa survenance. S'il est fonctionnaire, il lui incombe d'apporter tous les éléments concourant à la matérialité de l'accident concerné. Si l'agent concerné est non titulaire ou ouvrier de l'Etat, il bénéficie de la présomption d'imputabilité au service de tels accidents

Art. 7. – Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut procéder à intervalles réguliers à la visite des services relevant de son champ de compétence. A ce titre, cette instance a un droit d'accès au domicile des télétravailleurs dans les limites du respect de la vie privée.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont dépend l'organisme d'affectation du télétravailleur ne pourra exercer ce droit qu'après une notification à l'intéressé et l'accord préalable de celui-ci. Cette notification doit intervenir au moins dix jours avant la date de la visite.

Art. 8. – L'employeur fournit les outils informatiques et les logiciels en fonction des besoins liés au poste du télétravailleur. Il assure la configuration initiale des matériels et est garant de la maintenance et de l'entretien de ces matériels.

En outre, il prend en charge les dépenses découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, relatives aux frais de communication, d'abonnement et induites par l'utilisation et le renouvellement de ces matériels.

Art. 9. – La maîtrise de l'usage des outils informatiques est une des conditions essentielles à l'exercice du télétravail. Chaque organisme doit assurer, en tant que de besoin, les formations nécessaires pour chaque demandeur de télétravail, soit en son sein, soit en faisant appel à des organismes dédiés.

De même, des formations de sensibilisation à la mise en place du télétravail pourront être organisées à destination du personnel d'encadrement et des agents.

Art. 10. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 14 novembre 2016.

Pour le ministre et par délégation :
*La directrice des ressources humaines
du ministère de la défense,*
A.-S. AVÉ