

**ASSEMBLÉE NATIONALE**

9 mai 2019

## TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE - (N° 1924)

Commission	
Gouvernement	

Retiré

**AMENDEMENT**

N° 983

présenté par

M. Le Bohec, Mme Charrière, M. Daniel, Mme Degois, M. Leclabart, M. Pellois, M. Perrot,  
Mme Piron, Mme Pouzyreff, Mme Racon-Bouzon, Mme Rilhac, Mme Sarles, M. Taché,  
Mme Toutut-Picard, Mme Vanceunebrock et M. Vignal

-----

**ARTICLE ADDITIONNEL****APRÈS L'ARTICLE 3, insérer l'article suivant:**

I. – Sans préjudice de l'application, s'il y a lieu, des dispositions de la présente loi protégeant les salariés à domicile, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Est qualifié de télétravailleur au sens de la présente section tout salarié qui effectue, soit dès l'embauche, soit ultérieurement, du télétravail tel que défini au premier alinéa du présent I.

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe.

En l'absence d'accord collectif ou de charte, lorsque le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen. Lorsque la demande de recours au télétravail est formulée par un travailleur en situation de handicap mentionné à l'article L. 5212-13 du code du travail ou un proche aidant mentionné à l'article L. 113-1-3 du code de l'action sociale et des familles, l'employeur motive, le cas échéant, sa décision de refus.

II. – L'accord collectif applicable ou, à défaut, la charte élaborée par l'employeur précise :

1° Les conditions de passage en télétravail, en particulier en cas d'épisode de pollution mentionné à l'article L. 223-1 du code de l'environnement, et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;

2° Les modalités d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;

3° Les modalités de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;

4° La détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;

5° Les modalités d'accès des travailleurs en situation de handicap à une organisation en télétravail, en application des mesures prévues à l'article L. 5213-6.

III. – Le télétravailleur a les mêmes droits que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'organisme dont il est salarié.

L'employeur qui refuse d'accorder le bénéfice du télétravail à un salarié qui occupe un poste éligible à un mode d'organisation en télétravail dans les conditions prévues par accord collectif ou, à défaut, par la charte, motive sa réponse.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail au sens de l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. »

### **EXPOSÉ SOMMAIRE**

Le présent amendement vise à offrir aux agents de la fonction publique la possibilité de travailler, lorsque cela est possible, dans le cadre du télétravail, à l'instar des dispositions prévues dans le code du travail (article L. 1222-9).

Il s'agit en particulier d'assurer au fonctionnaire qui le demande de bénéficier du télétravail. Le dispositif prévoit en effet une obligation de l'employeur à motiver sa décision en cas de refus.