



Télétravail et congés : le point sur ce qui est applicable et ce qui ne l'est pas

Le [décret du 11 février 2016](#) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature stipule dans son [article 3](#) que « *La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Les seuils définis au premier alinéa peuvent s'apprécier sur une base mensuelle.* » En outre, ce plafond de 3 jours peut être dérogé pour des raisons de santé, de handicap, pour les femmes enceintes ou les agentEs éligibles au congé de proche aidant.

Une partie de l'encadrement mésinterprète la phrase « *Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine* » : soit en interdisant aux agentEs de cumuler jours de congés et jours de télétravail sous prétexte que le temps de présence sur site serait inférieur à 2 jours, soit en leur imposant de venir travailler sur site de manière « compensatoire » sur leurs jours de télétravail !

Or, la gestion des jours non travaillés (congés, ARTT, arrêt maladie, fériés) n'a rien à voir avec le télétravail qui est calculé sur le nombre de jours de travail effectif et non sur le nombre potentiel de jours travaillés.

LE DÉPÔT DE JOURS DE CONGÉS OU D'ARTT NE DOIT PAS INDUIRE DE JOUR COMPENSATOIRE DE PRÉSENCE SUR SITE.

Petit rappel à l'attention des encadrantEs

MAIS QU'EST-CE QUE LE TÉLÉTRAVAIL ?

« *Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication* ».

L'[arrêté du ministère de la Culture du 12 février 2021](#) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail précise que « *Les jours où l'agent exerce ses fonctions en télétravail, il est soumis à ses horaires habituels de travail découlant du cycle de travail qui lui est applicable. [...] Le responsable hiérarchique veille au respect des règles en matière de durée du temps de travail, de temps de repos et de congé ainsi qu'au respect de la vie personnelle et familiale de l'agent ».*

MAIS QU'EST-CE QUE LE TEMPS DE TRAVAIL ?

Le temps de travail est régi par le [décret du 25 août 2000](#) qui précise dans son [article 2](#) que « *La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.* »

Les agentEs, quand ils sont en télétravail, sont bien à la disposition de leur employeur et ne vaquent pas à des occupations personnelles.

MAIS QUE SONT LES CONGÉS ANNUELS ?

Les congés annuels sont régis par le [décret du 26 octobre 1984](#) qui stipule que « *Tout fonctionnaire de l'Etat [et agent contractuel] en activité a droit[...], pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois ses obligations hebdomadaires de service. Cette durée est appréciée en nombre de jours effectivement ouverts.* » Et ce pour un cycle de travail de 35h ; le nombre de jours augmentant jusqu'à 32 jours en fonction des cycles. Quant aux jours d'**ARTT** (aménagement et réduction du temps de travail), ils peuvent atteindre le nombre de 12 par an en fonction du cycle horaire. À moins d'être posés sur un compte épargne temps (ce qui est facultatif), les jours d'ARTT doivent être consommés pendant l'année. Les jours de congés peuvent quant à eux être déposés jusqu'au 30 avril de l'année n+1 au ministère de la Culture.

Les agents ont donc des droits à congés et ARTT qu'ils sont censés épuiser d'une année sur l'autre.

QUE RAPPELLE L'ADMINISTRATION SUR LES JOURS FÉRIÉS CONCOMITANTS AVEC UN JOUR DE REPOS OU DE CONGÉ ANNUEL ?

Sur [Sémaphore](#), il est bien rappelé que « *Compte tenu du caractère nécessairement aléatoire du calendrier des jours fériés, il ne saurait être attribué des jours de congé exceptionnels en compensation d'une fête légale ayant lieu un samedi ou un dimanche, un jour de sortie ou de congé annuel. De même, il ne peut être attribué aux agents travaillant à temps partiel sous forme d'une journée de repos fixe par semaine, un jour de compensation lorsque ce jour de repos correspond à un jour férié.* »

Tout comme unE agentE ne peut demander à récupérer un jour férié ayant lieu un week-end, unE encadrantE ne peut pas demander à ses agentEs de récupérer un jour de présentiel « compensatoire » dès lors que le nombre de jours de télétravail (et non d'absence sur site) n'est pas dépassé de manière hebdomadaire ou mensuelle.

LE TÉLÉTRAVAIL EST UNE MODALITÉ DE TRAVAIL, PAS UN CONGÉ.