

L'allocation forfaitaire versée par l'employeur et exonérée de charges pour les salariés en télétravail dans la limite globale de 10 € par mois, pour un salarié effectuant une journée de télétravail par semaine. (Cette allocation forfaitaire passe à...

Le télétravail, prévu à l'article **L. 1222-9** du Code du travail pour le secteur privé, est encadré au sein de la fonction publique par l'article **133** de la 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, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique.

Le télétravail dans la fonction publique est régi par les dispositions du 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. Ces dispositions sont applicables à tous les agents publics civils dans les trois versants de la fonction publique ainsi qu'aux magistrats, et partant à leurs employeurs.

L'article **6** du décret du 11 février 2016 précise que « Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. »

L'article **7** du même décret prévoit que l'employeur doit — par délibération de l'organe délibérant pour la fonction publique territoriale (par arrêté ministériel pour la fonction publique de l'État et par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination pour la fonction publique hospitalière) — pris après avis du comité technique (ou du comité consultatif national compétent), fixer les modalités du télétravail mis en place au sein de la collectivité. En somme, l'employeur définit le cadre du dispositif, dont les obligations listées par ce même article doivent figurer au sein de cette délibération.

Cette liste précise que l'employeur doit notamment fixer 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.

En conséquence, l'administration prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail, à savoir des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. Il appartient toutefois à l'employeur d'en fixer les modalités (le prix de la prise en charge, sa périodicité, etc.), par délibération dans la fonction publique territoriale, par arrêté dans la fonction publique d'État et par décision de l'autorité investie du pouvoir de nomination au niveau hospitalier.