

**DÉCISION DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL
RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL AU PARLEMENT EUROPÉEN**

LE SECRÉTAIRE GÉNÉRAL DU PARLEMENT EUROPÉEN,

- vu le statut des fonctionnaires de l'Union européenne (ci-après «le statut»), et notamment son article 1er sexies, paragraphes 1 et 2, et le régime applicable aux autres agents de l'Union européenne (ci-après «le RAA»), et notamment ses articles 10 et 80 et son article 126, paragraphe 2,
- vu l'article 2 de la décision du Bureau du 13 janvier 2014 sur la délégation des pouvoirs de l'autorité investie du pouvoir de nomination et de l'autorité habilitée à conclure les contrats d'engagement,
- considérant que le Parlement souhaite, tout en préservant l'intérêt du service et la bonne organisation des travaux de l'institution, améliorer la gestion flexible et moderne de son personnel afin de renforcer sa motivation en encourageant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ce qui contribue à la qualité du travail produit,
- considérant que le Parlement est conscient de la responsabilité qui lui incombe de contribuer à des conditions de travail appropriées pour les télétravailleurs,
- après consultation du service juridique, du comité du personnel, du comité pour l'égalité des chances entre hommes et femmes et la diversité, du comité consultatif pour la prévention et la protection au travail et du délégué à la protection des données,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DÉCISION:

**Article premier
Objet et champ d'application**

1. La présente décision établit les règles de télétravail applicables au Secrétariat du Parlement.
2. Les députés et les groupes politiques peuvent également décider d'appliquer les règles de télétravail établies dans la présente décision.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente décision, on entend par:

- a) «agent», tout membre du personnel du Secrétariat du Parlement auquel s'appliquent le statut ou le RAA, tout stagiaire ou expert national détaché;
- b) «responsable hiérarchique», le supérieur hiérarchique direct d'un agent, qui doit être, au minimum, soit un chef d'unité soit un chef de service directement rattaché à un directeur ou à un directeur général;
- c) «télétravail», en principe, le travail effectué à l'adresse communiquée à l'administration conformément à l'article 20 du statut;
- d) «télétravailleur», l'agent au sens du point a) qui pratique le télétravail conformément à la présente décision.

Article 3

Agents admissibles

- 1. Les agents qui exécutent des tâches qui peuvent être effectuées à distance sont admissibles au télétravail.
- 2. Chaque direction générale ou, par analogie, chaque entité administrative indépendante établit une liste des profils d'emploi pour lesquels le titulaire du poste n'est pas admissible au télétravail, ou n'y est admissible qu'occasionnellement. Ces listes sont publiées sur les sites intranet de chaque direction générale.

Article 4

Principes généraux

- 1. Le télétravail s'effectue sur une base volontaire. Il existe deux régimes de télétravail: standard et étendu.
- 2. Pour les agents autorisés à travailler à temps partiel, les droits de télétravail hebdomadaires sont calculés au prorata.
- 3. Le télétravail peut s'effectuer par journée entière ou demi-journée de travail. Une période de télétravail couvre les mêmes heures de travail que la période correspondante effectuée dans les locaux du Parlement.
- 4. Pendant toute période de télétravail, les télétravailleurs veillent à être joignables par l'intermédiaire de leur numéro de téléphone professionnel et de leur connexion vidéo ou par tout autre moyen accepté par le responsable hiérarchique, pendant les heures de travail.
- 5. Le responsable hiérarchique assure une présence minimale des agents au bureau tout au long de la semaine de travail.

6. Le responsable hiérarchique peut décider que, pendant un ou plusieurs jours d'une semaine de travail, tous les agents d'une unité ou d'une équipe doivent être présents au bureau.
7. Les télétravailleurs peuvent être rappelés dans les locaux du Parlement si leur présence au bureau est requise.
8. Les jours de télétravail proposés au personnel ou décidés par l'institution en cas de force majeure ne sont pas pris en compte pour le calcul de la base mensuelle moyenne.

Article 5

Régime de télétravail standard

1. Par télétravail standard, on entend un télétravail d'un jour maximum par semaine en moyenne, sur une base mensuelle. Les agents admissibles peuvent bénéficier de ce régime de télétravail sous réserve uniquement des conditions prévues aux paragraphes 2 et 3.
2. Les agents informent leur responsable hiérarchique de leur intention de télétravailler et de la période demandée au plus tard quatre jours ouvrables avant la période de télétravail. Dans des circonstances dûment justifiées, le responsable hiérarchique peut autoriser un agent à télétravailler même si la notification est introduite plus tard. Toutefois, la notification ne peut en aucun cas être introduite plus tard que le jour pour lequel le télétravail est demandé.
3. Dans les cas où le bon fonctionnement du service serait compromis, le responsable hiérarchique conserve le droit d'exiger une présence physique pour la période concernée.

Article 6

Régime de télétravail étendu

1. Par télétravail étendu, on entend un télétravail de deux jours maximum par semaine en moyenne, sur une base mensuelle. Le responsable hiérarchique peut autoriser un agent qui en fait la demande à travailler selon ce régime de télétravail, à l'exception des stagiaires. Une demande de télétravail étendu est introduite au moins un mois avant la date de début demandée.
2. Une autorisation de télétravail étendu est accordée pour une période renouvelable de six ou douze mois. Lorsque l'agent a un contrat d'une durée inférieure à un an, l'autorisation est accordée pour la durée du contrat.
3. Tout refus d'autoriser une demande admissible doit être motivé par des raisons liées à l'intérêt du service.
4. Les agents autorisés à recourir au télétravail étendu informent leur responsable hiérarchique de la période de télétravail demandée au plus tard quatre jours ouvrables avant cette période. Dans des circonstances dûment justifiées, le responsable hiérarchique peut autoriser un agent à télétravailler même si la notification est introduite plus tard. Toutefois, la notification ne peut en aucun cas être introduite plus tard que le jour pour lequel le télétravail est demandé.

5. Dans les cas où le bon fonctionnement du service serait compromis, le responsable hiérarchique conserve le droit d'exiger une présence physique pour la période concernée.
6. Une autorisation peut être modifiée à tout moment:
 - a) à la demande du télétravailleur, introduite au moins un mois avant l'entrée en vigueur de la modification demandée; ou
 - b) par le responsable hiérarchique, après avoir entendu l'agent concerné.
7. Dans le cas prévu au paragraphe 6, point b), toute réduction du télétravail doit être motivée par des raisons liées à l'intérêt du service et notifiée à l'agent au moins un mois à l'avance.

Article 7 Cas médicaux

Dans des cas médicaux exceptionnels et justifiés, le directeur général concerné peut, à la demande de l'agent et après consultation du service médical du Parlement, autoriser un régime de télétravail adapté à la situation de l'agent pour une durée déterminée.

Article 8 Handicap

1. Les agents en situation de handicap peuvent demander un régime de télétravail adapté en présentant une demande d'aménagements raisonnables.
2. À la demande d'un agent ayant à sa charge un membre de la famille en situation de handicap, le directeur général concerné peut autoriser un régime de télétravail adapté à la situation de l'agent pour une durée déterminée, renouvelable.

Article 9 Télétravail en dehors du lieu d'affectation

1. Le directeur général concerné peut autoriser un agent à télétravailler en dehors du lieu d'affectation pendant une durée maximale de 5 jours ouvrables par année civile, à moins que cette autorisation soit jugée contraire à l'intérêt du service.
2. En outre, en cas de circonstances familiales telles que celles qui pourraient justifier un congé familial, l'agent peut être autorisé à télétravailler à partir du lieu d'établissement du membre de la famille concerné.

Cette autorisation peut être accordée au cas par cas par le directeur général de l'agent, après consultation du service médical du Parlement, pour une période maximale de 10 jours ouvrables par année civile.

Article 10
Protection des données, santé et sécurité au travail
en dehors des locaux du Parlement

1. Le télétravailleur se conforme au règlement (UE) 2018/1725.
2. Le télétravailleur prend connaissance de la politique de l'institution en matière de bien-être, de santé et de sécurité au travail, en particulier des règles relatives à l'utilisation des écrans de visualisation prévues par la directive 90/270/CEE, sur le site intranet du Parlement, où figurent également des recommandations ergonomiques et organisationnelles relatives au télétravail.
3. La santé et la sécurité de l'environnement de travail à l'extérieur des locaux du Parlement relèvent de la responsabilité du télétravailleur, sauf en ce qui concerne le matériel fourni par le Parlement et utilisé correctement par l'agent. Il incombe au télétravailleur de tenir compte des recommandations du Parlement en matière de santé et de sécurité au travail, y compris lorsqu'il télétravaille.

Article 11
Profils d'emploi spécifiques

Dans des circonstances dûment justifiées, le secrétaire général peut, sur proposition du directeur général concerné, accorder des possibilités de télétravail supplémentaires pour des profils d'emploi spécifiques.

Article 12
Entrée en vigueur

1. La présente décision entre en vigueur le 1^{er} mars 2024. Elle remplace la décision relative au télétravail du 29 novembre 2022.
2. Une enquête sur le fonctionnement du régime de télétravail sera réalisée tous les deux ans, la première étant menée en 2025.

Article 13
Disposition transitoire

Les agents autorisés à travailler dans le cadre du régime de télétravail maximal ou intermédiaire conformément à la décision relative au télétravail du 29 novembre 2022 seront, dès l'entrée en vigueur de la présente décision, automatiquement autorisés à travailler dans le cadre du régime de télétravail étendu pour le reste de la période initialement autorisée.

Fait à Bruxelles, le

Alessandro Chiocchetti