

COVID-19 : LES INFORMATIONS UTILES

Les réponses à toutes vos questions :

MON AGENT REVIENT D'UNE ZONE À RISQUE, IL N'A PAS DE SYMPTÔME, PEUT-IL VENIR TRAVAILLER ?

Le passage du stade 1 au stade 2 le 1^{er} mars 2020 a conduit à l'abandon du maintien en quatorzaine à domicile. Dès lors, la règle du maintien en quatorzaine à domicile pour les personnes revenant des zones de circulation virale à l'étranger a été levée. Par analogie, il convient de considérer que cette doctrine s'applique également pour toutes les personnes venant des zones de circulation virale en France (l'Oise, Haute Savoie, Haut-Rhin, Morbihan) – source ARS Bretagne

- L'agent n'est donc plus concerné par le maintien à domicile à titre préventif, il peut venir travailler. Il doit rester vigilant sur l'apparition éventuelle des symptômes.

L'ÉCOLE DES ENFANTS DE MON AGENT EST FERMÉE ET IL DOIT LES GARDER À DOMICILE – QUE FAIRE ?

Cette situation se gère différemment selon que l'agent est fonctionnaire CNRACL (affilié au régime spécial) ou fonctionnaire IRCANTEC / contractuel de droit public / salarié de droit privé.

Fonctionnaire IRCANTEC / contractuel de droit public / salarié de droit privé :

Dans un premier temps, au-delà des recherches de garde à privilégier, les possibilités de télétravail doivent s'envisager.

Si le télétravail ne peut pas être mis en place, les mesures de droit commun décidées par le décret du 31 janvier 2020 s'appliquent : ces agents devront être placés en arrêt maladie « sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical », soit le médecin de la sécurité sociale.

Dans ce cas, l'employeur utilise le nouveau service en ligne de l'assurance maladie « declare.ameli.fr », créé pour simplifier les demandes d'arrêt de travail. Il est destiné aux employeurs afin qu'ils déclarent en ligne leurs agents relevant du régime général contraints de rester à domicile à la suite de la fermeture de l'établissement accueillant leur enfant (crèches et établissements scolaires).

Cette déclaration fait office de demande d'arrêt de travail et permet le calcul des IJ par la CPAM une fois les éléments transmis. Les IJ seront alors déduites de la rémunération maintenue par l'employeur sans carence, si c'est le cas.

En savoir plus

Fonctionnaire CNRACL :

La DGAFF et la DGCL ont communiqué une note : alors qu'un décret du 31 janvier 2020 est venu préciser les modalités à suivre pour les salariés du privé (le gouvernement a prévu que le confinement serait couvert par un arrêt de travail, sans jour de carence), rien n'a été encore officiellement prévu pour les agents publics. Le décret mentionné a été pris dans le cadre du code de la sécurité sociale. Mais il ne peut, par nature, s'appliquer de facto aux fonctionnaires affiliés à la CNRACL, c'est-à-dire aux fonctionnaires territoriaux dont la durée hebdomadaire de travail est supérieure à 28 heures.

L'agent prévient donc son employeur afin de voir avec lui ce qu'il est possible de mettre en place.

1. Télétravail

Il est conseillé, lorsqu'un agent public est « *concerné par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile* », de se tourner en premier lieu vers le télétravail lorsque cela est possible. L'autorité territoriale devra « *en faciliter l'accès* ». Un décret, qui devrait être publié « *en avril* », « *permettra de déroger aux conditions de présence sur site lorsqu'une situation inhabituelle perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site* ». D'ici là, il est possible « *d'anticiper* » ces mesures « *de manière à couvrir la durée de quarantaine* » d'un agent ou d'un de ses enfants.

Dans cette situation, l'agent devra percevoir sa rémunération, et cette période doit être prise en compte « *dans la constitution et la liquidation des droits à pension* ».

- S'il n'est pas possible d'organiser le télétravail, l'autorité territoriale doit placer l'agent dans ce que la jurisprudence appelle « *une position régulière* », c'est-à-dire en autorisation d'absence ou en congé maladie, selon les cas.

2. Autorisations d'absence

L'autorisation spéciale d'absence est prévue, en cas de risque de contagion, par une instruction du 23 mars 1950. Le texte prévoit une telle mesure pour des maladies comme la variole, la méningite ou la diphtérie – mais pas pour le coronavirus, alors inconnu. Mais l'instruction prévoyait que ces mesures puissent s'appliquer en cas de « *maladies exceptionnelles en France* ».

L'administration estime, en l'espèce, que ce cas s'applique.

Les autorisations exceptionnelles d'absence peuvent donc être activées, et apparaissent comme « *les plus protectrices pour les agents* ». Il est en effet indispensable que les agents ne perdent rien dans cette situation, pour parer à tout risque de dissimulation de leur part (source : note DGAFF / DGCL).

- Précision importante : « *Les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de RTT, autrement dit ces jours doivent être proratisés* ».

3. Arrêt maladie

Le décret du 31 janvier 2020 et le service de télé déclaration mis en place par l'assurance maladie ne sont pas applicables. L'agent doit donc bénéficier d'un arrêt de travail établi, pour être valide, par un médecin de l'ARS.

La question de la journée de carence n'est pas traitée pour les agents publics. Toutefois, il serait logique de leur accorder le même avantage, au regard notamment d'un principe de sécurité sociale qui veut que les prestations accordées à ces agents soient équivalentes aux prestations du régime général (article R. 711–17 du code). Aussi, les agents dont l'arrêt d'interruption est délivré par un médecin de l'ARS devraient être exonérés de la journée de carence.

Conclusion :

- **Agent du régime général** : télétravail OU si l'agent ne dispose pas d'une autre solution de garde des enfants, placement en arrêt maladie sans jour de carence
- **Fonctionnaire CNRACL** : télétravail OU si l'agent ne dispose pas d'une autre solution de garde des enfants, autorisation spéciale d'absence sans droit RTT OU congé de maladie ordinaire sans journée de carence – l'autorisation d'absence est toutefois préconisée par la note

ON AGENT EST EN ARRÊT MALADIE, LA JOURNÉE DE CARENCE S'APPLIQUE-T-ELLE ?

Cette situation se gère différemment selon que l'agent est effectivement malade ou fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.

Agent malade

Une fois la maladie diagnostiquée, les règles de droit commun s'appliquent. Il n'y a donc pas de dérogation à la journée de carence.

> Application de la journée de carence.

Agent faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile

Voir question « L'école des enfants de mon agent est fermée et il doit les garder à domicile – que faire ? »

> Pas d'application de la journée de carence.

MON AGENT S'INQUIÈTE POUR SA SANTÉ S'IL VIENT TRAVAILLER (CONTACT AVEC LE PUBLIC, COLLÈGUE MALADE OU AYANT DE LA FAMILLE DANS UN CLUSTER ...), PEUT-IL EXERCER SON DROIT DE RETRAIT ?

Dans la plupart des cas, l'exercice du droit de retrait serait fragilisé juridiquement : même si la situation est inquiétante, on peut légitimement considérer que le caractère « imminent » du danger pour la santé physique de l'agent ne sera pas existant.

D'autant plus que le droit de retrait n'est que l'ultime étape en cas de danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché : bien souvent, le simple droit d'alerte sera suffisant, car la collectivité prendra les mesures appropriées pour protéger ses agents sans qu'ils aient besoin de cesser le travail (ex : mise en place de vitres-conducteur dans les bus, fourniture de masques aux agents ...).

Le droit de retrait vise avant tout une situation particulière de travail et non une situation générale de pandémie. Il doit être exercé de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5-1 décret 85-603). Cela implique que le retrait ne peut s'effectuer si le risque concerne des personnes extérieures à la collectivité, notamment des usagers (circulaire DRT n° 93/15 du 26 mars 1993 – circulaire secteur privé mais conditions du droit de retrait identiques dans la fonction publique).

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'employeur a mis en œuvre les dispositions et les recommandations nationales (<https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) visant à protéger la santé et à assurer la sécurité de son personnel, qu'il a informé et préparé son personnel, notamment dans le cadre des institutions représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer. L'appréciation des éléments pouvant faire penser que le maintien au poste de travail présente un danger grave et imminent relève, le cas échéant, du juge qui vérifie le caractère raisonnable du motif.

UN AGENT PEUT-IL S'ADRESSER À LA MÉDECINE DE PRÉVENTION DU CDG ?

Les agents qui ne sont pas en arrêt de travail, mais qui présentent une fragilité particulière du fait d'une pathologie attestée par leur médecin traitant ET qui sont exposés durablement au public, peuvent bénéficier de conseils individuels de la part du service de médecine préventive (infirmiers ou médecins) concernant les mesures de prévention à mettre en œuvre et, le cas échéant, les mesures temporaires d'aménagement de leur poste de travail relevant de leur employeur.

Les agents en arrêt de travail ou ayant été en contact avec un cas confirmé ou ayant séjourné dans une zone à risques sont invités à reporter leur rendez-vous de médecine préventive et à suivre les recommandations nationales.

SOURCE : CDG