

COVID19 – fiche n°1/4 : les mesures destinées à assurer la continuité des services pendant l'épidémie de COVID19

COVID19/1

Face à la crise sanitaire engendrée par l'épidémie de covid-19, des mesures exceptionnelles ont été adoptées par le Parlement et le Gouvernement depuis le mois de mars 2020. Nombre de ces mesures visent à permettre aux collectivités territoriales d'assurer la continuité des services publics essentiels, tout en protégeant les agents publics.

L'état d'urgence sanitaire a d'abord été déclaré par la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, entrée en vigueur le 25 mars 2020. Il s'est accompagné de mesures de confinement puis de reprise d'activité à compter du 11 mai 2020. La fin de l'état d'urgence prononcé par la loi précitée, le 10 juillet 2020, a entraîné la caducité d'un certain nombre de mesures exceptionnelles qui n'avaient vocation à s'appliquer que pendant cette période (cf partie II).

L'évolution de l'épidémie de covid-19 a amené le gouvernement à prendre de nouvelles directives destinées à garantir la continuité du service public et contribuer à la relance de l'activité du pays à compter du 1^{er} septembre 2020. L'état d'urgence sanitaire a de nouveau été prononcé à compter du 17 octobre 2020 et un nouveau confinement décidé par le gouvernement à compter du 30 octobre 2020 (cf partie I).

I. MESURES DESTINÉES A PRENDRE EN COMPTE L'EVOLUTION DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19

L'état d'urgence sanitaire est de nouveau déclaré à compter du 17 octobre 2020, pour une durée d'un mois, par un décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020 (-voir [DE141020](#)). Un projet de loi, en cours de discussion devant l'Assemblée nationale et le Sénat, vise notamment à prolonger cet état d'urgence de trois mois et à habiliter le gouvernement à procéder par voie d'ordonnances pour rétablir ou prolonger des dispositions prises lors de la première vague de l'épidémie.

En outre, suite aux annonces faites par le Président de la République décidant d'un nouveau confinement à compter du 30 octobre 2020, de nouvelles mesures sont prescrites afin de faire face à l'épidémie de covid-19 dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire (décr. n°2020-1310 du 29 octobre 2020, -voir [DE291020](#)).

Les consignes applicables aux agents publics sont issues :

- du [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de COVID-19](#), actualisé au 16 octobre 2020
- d'une circulaire ministérielle du 1^{er} septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de covid-19 (-voir [CM010920](#)),
- d'une circulaire ministérielle du 29 octobre 2020 relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire (-voir [CM291020](#)),
- d'une note d'information du 2 sept. 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique territoriale de l'évolution de l'épidémie de covid-19 (-voir [CM020920](#)) : cette note rend applicable la circulaire précitée du 1^{er} septembre 2020 aux agents territoriaux,
- d'une [FAQ de la direction générale de l'administration et de la fonction publique \(DGAFP\)](#), mise à jour le 2 novembre 2020, détaillant les mesures relatives à la prise en compte dans la FPE de l'évolution de l'épidémie de covid-19,
- d'une [FAQ de la direction générale des collectivités locales \(DGCL\) relatif à la prise en compte de l'évolution de l'épidémie de Covid-19](#), actualisée au 5 novembre 2020

La DGAFP et la DGCL rappellent que l'employeur doit maintenir un dialogue social constant afin de garantir la bonne appropriation par les agents des mesures de protection. Ainsi, les mesures découlant du protocole sanitaire prévu par la circulaire du 1er septembre 2020 doivent faire l'objet d'une consultation du CHSCT puisque celui-ci est consulté sur la teneur des documents qui se rattachent à sa mission, et notamment des règlements et consignes envisagés par l'autorité territoriale en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (art. 48 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

Pour rappel, les instances de dialogue social (CT, CHSCT, CAP...) peuvent être consultées à distance en application de l'article 2 de l'ordonnance n°2014-1329 du 6 nov. 2014 (-voir [OD061114](#)) : par conférence téléphonique ou visuelle ([FAQ DGAFP](#) et -voir [COVID19/4](#) partie I).

Sans que cela ne soit obligatoire dans la fonction publique, il est possible de désigner un référent Covid-19 chargé notamment de s'assurer du respect des mesures sanitaires (conseil et accompagnement des agents dans leurs applications), d'évaluer les besoins en équipements de protection collective et individuelle, d'être alerté en cas de suspicion de personne infectée ([FAQ DGCL](#)).

Enfin, il est recommandé d'adapter le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour tenir compte des risques apparus avec la Covid-19 et de prendre les mesures de prévention en fonction des risques ainsi identifiés. Le DUERP est annexé de tous les documents afférents à l'évaluation et aux mesures de prévention, et notamment du plan de reprise d'activité ([FAQ DGCL](#)).

A) Privilégier le recours au télétravail

Jusqu'alors, les directives ministérielles incitaient au renforcement du télétravail, dans les conditions de droit commun ([note d'information DGCL 16 oct. 2020](#)). Avec l'instauration d'un nouveau confinement et l'entrée en vigueur du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 (-voir [DE291020](#)), le placement en télétravail devient la règle dans la FPE (circ. min. du 29 oct. 2020, -voir [CM291020](#)).

Dans la FPT, la DGCL indique que le télétravail doit être généralisé pour l'ensemble des activités qui le permettent. Elle invite donc fortement les employeurs à placer leurs agents en télétravail cinq jours par semaine lorsque leurs fonctions peuvent être exercées à distance ([FAQ DGCL](#)).

Lorsque les fonctions ne peuvent pas être totalement exercées à distance, l'organisation du service doit permettre de réduire au maximum le temps de présence pour l'exécution des tâches qui ne peuvent être réalisées en télétravail ([FAQ DGCL](#)).

Le télétravail participe en effet à la prévention du risque d'infection et permet de limiter la densité des agents dans les locaux professionnels et les bureaux, ainsi que l'affluence dans les transports en commun (circ. min. du 1^{er} sept. 2020, -voir [CM010920](#) et [FAQ DGAFP](#)).

B) Agents en présentiel : port du masque, gestes barrières et règles de distanciation

Dans le nouveau contexte de confinement, le principe affirmé par la DGCL est que les agents ont vocation à poursuivre leur activité, que soit en télétravail ou en présentiel. En conséquence, pour ceux dont les missions ne peuvent pas être exercées en télétravail, et qui doivent donc venir travailler en présentiel, l'employeur doit veiller à ce que les modalités d'organisation du travail soient adaptées aux nécessités de service ([FAQ DGCL](#)).

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises par l'employeur afin de garantir la santé et la sécurité au travail. Le cadre général applicable en la matière a été actualisé par le ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle dans un [protocole national](#) mis à jour le 29 octobre 2020. Ce protocole est rendu applicable aux employeurs publics, sous réserve des adaptations nécessaires, en vertu d'une circulaire du 1^{er} septembre 2020 (FPE) et d'une note d'information du 2 septembre 2020 (FPT).

L'employeur doit mettre en œuvre toutes les solutions techniques et organisationnelles de protection collective permettant d'éviter ou de réduire les risques et de protéger les agents : aménagement des horaires et des tâches, réorganisation des espaces ou du travail, installation de barrières de séparation physique, régulation des flux de circulation, marquage au sol... ([Protocole national de déconfinement](#)).

Avec l'instauration d'un nouveau confinement et l'entrée en vigueur du décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 (-voir [DE291020](#)), ces mesures doivent être renforcées (circ. min. du 29 oct. 2020, -voir [CM291020](#)).

* **Attestation de déplacement :**

L'entrée en vigueur d'un nouveau confinement a entraîné l'instauration de mesures de restrictions de déplacement (art. 4 décr. n°2020-1310 du 29 octobre 2020, -voir [DE291020](#)) : tout déplacement de personne hors de son lieu de résidence est interdit à l'exception des déplacements pour les motifs limitativement énumérés, parmi lesquels les déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle et les déplacements professionnels ne pouvant être différés. Les personnes souhaitant bénéficier de l'une de ces exceptions doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions.

L'employeur doit donc remettre aux agents amenés à se déplacer entre leur domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle une attestation permanente de déplacement domicile-travail (cf [modèle d'attestation](#)).

La carte professionnelle des agents publics tient lieu de justificatif de déplacement sans nécessité de disposer de l'attestation précitée. Si elle n'indique pas le lieu de travail, il est recommandé d'avoir sur soi un document précisant ce lieu ([FAQ DGAFP](#)).

Les déplacements professionnels doivent être réduits au strict minimum nécessaire au bon fonctionnement du service ([FAQ DGAFP](#)).

1- Mesures d'hygiène

L'employeur doit notamment s'assurer que les consignes suivantes sont appliquées pour les agents présents physiquement sur le lieu de travail (annexe I décr. n°2020-1310 du 29 octobre 2020, -voir [DE291020](#) et [protocole national du ministère du travail](#)) :

- => se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon (dont l'accès doit être facilité avec mise à disposition de serviettes à usage unique) ou par une friction hydro-alcoolique
- => se couvrir systématiquement le nez et la bouche en toussant ou éternuant dans son coude
- => se moucher dans un mouchoir à usage unique à éliminer immédiatement dans une poubelle à ouverture non-manuelle
- => éviter de se toucher le visage, en particulier le nez, la bouche et les yeux ou de toucher son masque
- => ne pas se serrer les mains ou s'embrasser pour se saluer, ne pas faire d'accolade

L'employeur doit également mettre en place des procédures de nettoyage / désinfection régulières (a minima journalière et à chaque rotation sur le poste de travail) des objets et points contacts que les personnels sont amenés à toucher sur les postes de travail et dans tous lieux sous responsabilité de l'employeur, y compris les sanitaires et lieux d'hébergement ([protocole national du ministère du travail](#)).

2- Distanciation physique

Afin de ralentir la propagation du virus, les mesures d'hygiène définies en annexe de décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 et de distanciation sociale, incluant la distanciation physique d'au moins un mètre entre deux personnes, doivent être observées en tout lieu et en toute circonstance (art. 1er décr. n°2020-1310 du 29 octobre 2020, -voir [DE291030](#)).

L'objectif imposé à l'employeur est de limiter le risque d'affluence, de croisement et de concentration des personnels et des publics afin de faciliter le respect de la distanciation physique. Chaque agent doit pouvoir disposer d'un espace lui permettant de respecter la règle de distanciation physique d'au moins un mètre par rapport à toute autre personne.

Pour atteindre cet objectif, l'employeur peut être amené à procéder à des réorganisations du travail des espaces de travail, et au besoin des tranches horaires pour éviter ou limiter au maximum les regroupements et les croisements.

Ainsi, pour les agents amenés à travailler en présentiel, leurs conditions de travail doivent être adaptées aux nécessités de service : aménagement d'horaires afin de limiter notamment les interactions dans les transports ou présence par alternance des agents en cas de bureaux partagés ([FAQ DGCL](#)).

En cas de fermeture d'un service public local en application des mesures nationales exceptionnelles (bibliothèque, musée, conservatoire), l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade. A défaut, et faute d'alternative, un placement en autorisation spéciale d'absence partielle ou totale (ASA), pourra être envisagé ([FAQ DGCL](#)).

La DGAFP ajoute que les réunions doivent se tenir en audio et/ou visioconférence. Les réunions en présentiel constituent l'exception. Elles doivent impérativement se tenir à distance lorsqu'elles rassemblent plus de six personnes ([FAQ DGAFP](#)).

Les moments conviviaux dans les locaux administratifs sont interdits ([FAQ DGAFP](#)).

3- Port du masque

Le port du masque doit être rendu obligatoire (a minima, masque en tissu) dans les espaces clos et partagés (dont bureaux, salles de réunions, open-space) et les espaces de circulation (dont ascenseurs, escaliers, couloirs, halls d'accueil).

Cette obligation ne s'impose pas dans les bureaux individuels, dès lors que l'agent se trouve seul dans son bureau ; dès lors qu'une personne entre dans le bureau, le port du masque s'impose aux agents présents (circ. min. du 1^{er} sept. 2020, -voir [CM010920](#), circ. min. du 2 sept. 2020, -voir [CM020920](#) et [FAQ DGCL](#)).

Il appartient à l'employeur au titre de son obligation de sécurité :

- d'informer les agents de cette obligation
- de vérifier son respect
- de fournir des masques de protection (durée maximale de port du masque : 4 heures) ; pour les personnes sourdes et malentendantes, il convient dans la mesure du

possible de fournir des masques permettant la lecture labiale
- d'en préciser les modalités d'usage (durée de port, manipulations...).

Une dérogation à l'obligation de port du masque de protection est prévue pour les personnes en situation de handicap munies d'un certificat médical le justifiant et qui mettent en œuvre les mesures sanitaires de nature à prévenir la propagation du virus (art. 2 décr. n°2020-1310 du 29 octobre 2020, -voir [DE291030](#), circ. min. du 1^{er} sept. 2020, -voir [CM010920](#) et [FAQ DGCL](#)).

** Adaptations possibles à l'obligation de port permanent du masque :*

Des adaptations à l'obligation de port permanent du masque peuvent être mises en place afin de tenir compte des besoins spécifiques des services tout en garantissant la santé et la sécurité des agents. Elles sont déterminées dans les conditions fixées par le protocole sanitaire du ministère du travail (circ. min. du 1^{er} sept. 2020, -voir [CM010920](#)), c'est-à-dire une analyse des risques de transmission du SARS-CoV-2 et des dispositifs de prévention à mettre en œuvre. Ces adaptations doivent faire l'objet d'échanges avec les personnels ou leurs représentants, afin de répondre à la nécessité d'informer et de s'informer pour suivre régulièrement l'application, les difficultés et les adaptations à l'établissement ([protocole du ministère du travail](#)).

** Dans les ateliers :* il est possible de ne pas porter le masque pour les agents travaillant en ateliers dès lors que les conditions de ventilation / aération fonctionnelles sont conformes à la réglementation, que le nombre de personnes présentes dans la zone de travail est limité, que ces personnes respectent la plus grande distance possible entre elles, y compris dans leurs déplacements, et portent une visière.

** En extérieur :* pour les travailleurs en extérieur, le port du masque est nécessaire en cas de regroupement ou d'incapacité de respecter la distance d'un mètre entre personnes.

** Dans les véhicules :* la présence de plusieurs agents dans un véhicule est possible à la condition du port du masque par chacun (grand public ou chirurgical pour les personnes à risque de forme grave), de l'hygiène des mains et de l'existence d'une procédure effective de nettoyage / désinfection régulière du véhicule.

** Dans les lieux ayant le statut d'établissements recevant du public :* le port du masque s'impose dans les établissements recevant du public, sauf dispositions particulières prévues par le décret n°2020-1310 du 29 octobre 2020 (-voir [DE291030](#)).

** En cas de non respect de l'obligation de port du masque : mesures disciplinaires possibles*

Si un agent refuse de porter le masque, mesure essentielle de lutte contre la propagation du virus, une sanction disciplinaire peut être envisagée, tout en veillant à sa proportionnalité. Dans l'attente de l'issue de la procédure disciplinaire, il est toujours possible, en cas d'atteintes au bon fonctionnement du service et aux règles de santé au travail, par un comportement délibéré et répété d'absence de port de masque, de prendre une mesure conservatoire de suspension l'agent ([FAQ DGCL](#)).

4- Autres mesures

Une aération régulière des espaces de travail et d'accueil du public doit, si possible, être effectuée (pendant 15 mn toutes les 3 heures). A défaut, il convient de s'assurer d'un apport d'air neuf adéquat par le système de ventilation ([protocole du ministère du travail](#)).

La CNIL a publié un document relatif à la collecte de données personnelles par les employeurs en lien avec la Covid-19, et notamment celles relatives à l'état de santé d'une personne qui sont en principe interdites de traitement (-voir [recommandations CNIL/Coronavirus](#)).

En l'état du droit, et sauf à ce qu'un texte en prévoie expressément la possibilité, il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés (traitement automatisé ou registre papier) et de mettre en place des outils de captation automatique de température (telles que des caméras thermiques). Les prises manuelles de température à l'entrée d'un site et sans constitution d'un fichier ni remontée d'information ne sont en revanche pas soumises à la réglementation sur la protection des données personnelles (-voir [recommandations CNIL/Coronavirus](#)).

Toutefois, l'efficacité et l'opportunité de la prise de température est contestée dans la mesure où elle n'est pas un symptôme systématique de la Covid-19, ou peut témoigner d'une autre infection. Le Haut Conseil de la Santé Publique recommande d'ailleurs de ne pas mettre en place un dépistage de la Covid-19 par prise de température (-voir [recommandations CNIL/Coronavirus](#)).

La CNIL aborde également les questions liées à la réorganisation du travail rappelant que l'employeur est responsable de la santé et de la sécurité de ses salariés et qu'il doit prendre des mesures de protection collective mais qu'il ne lui appartient pas de systématiser l'évaluation du niveau de risque individuel d'exposition au Covid-19, seul le service de santé au travail pouvant proposer des conditions individualisées de travail (-voir [recommandations CNIL/Coronavirus](#)).

L'employeur peut s'appuyer sur le service de médecine préventive qui conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants pour l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ([FAQ DGCL](#)).

** Restauration administrative :* les espaces doivent être réorganisés, les plages horaires adaptées, une jauge d'une personne pour 4m2 doit être respectée, les plans de circulations doivent être adaptés, le port du masque s'impose en cas de déplacements dans le restaurant, le nombre de personnes doit être limité à 6 par table...

En cas d'indisponibilité de la restauration administrative et en l'absence de solution alternative, la DGAFP précise que le dispositif de remboursement exceptionnel des frais de repas est réactivé ([FAQ DGAFP](#)). Ainsi, sur autorisation de l'autorité territoriale et sous réserve d'un justificatif de paiement, les agents en présentiel peuvent prétendre à la prise en charge ou au remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter, au cours de leur temps de service (décr. n°2020-404 du 7 avr. 2020, -voir [DE070420](#)). Ces frais sont pris en charge sur la base du barème forfaitaire fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006 pour les frais de repas (-voir [AM030760](#)). Leur prise en charge n'est pas cumulable avec celle effectuée au titre des dispositions de droit commun (en application des décrets n°2001-654 du 19 juillet 2001, -voir [DE190701](#) et n°2006-781 du 3 juillet 2006, -voir [DE030706](#)). Pour en savoir plus sur les frais de déplacement, se reporter aux fiches [DEPTM](#) et [MODDEP](#).

** Accueil du public :* les conditions d'accueil doivent être renforcées avec la mise en place, dans la mesure du possible :

-> d'un système de rendez-vous

-> d'une jauge : indication du nombre maximum de personnes pouvant être présentes dans l'espace d'accueil, à titre indicatif : une personne pour 4m2.

-> d'une séparation des flux d'entrée et de sortie.

C) Situation des agents publics présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2

Une attention particulière doit être apportée aux agents vulnérables, c'est-à-dire à ceux qui répondent à l'un des critères fixés par décret et pour qui un médecin estime qu'ils présentent un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2.

Après la suspension par le Conseil d'Etat de certaines dispositions du décret n°2020-1098 du 29 août 2020 qui avaient réduit la liste des situations et des pathologies ouvrant droit, pour les salariés du secteur privé, au chômage partiel (-voir [CE151020](#)), un nouveau décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 (-voir [DE101120](#)), entré en vigueur le 12 novembre 2020, établit ces critères de vulnérabilité.

“Pour la fonction publique territoriale, une note du 12 novembre 2020 de la DGCL (-voir [CM121120](#)) apporte des précisions sur les modalités de prise en charge des agents publics vulnérables.

1- Les critères de vulnérabilité

Définis par le décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 précité (-voir [DE101120](#)), les critères permettant d'identifier les personnes vulnérables sont les suivants (note DGCL du 12 nov. 2020, -voir [CM121120](#)) :

- être âgé de 65 ans et plus ;
- avoir des antécédents (ATCD) cardio-vasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
- avoir un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
- présenter une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : (broncho-pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment) ;
- présenter une insuffisance rénale chronique dialysée ;
- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kg/m²) ;
- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise :
 - > médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ;
 - > infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ;
 - > consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ;
 - > liée à une hémopathie maligne en cours de traitement ;
- être atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
- présenter un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
- être au troisième trimestre de la grossesse ;
- être atteint d'une maladie du motoneurone, d'une myasthénie grave, de sclérose en plaques, de la maladie de Parkinson, de paralysie cérébrale, de quadriplégie ou hémiplégié, d'une tumeur maligne primitive cérébrale, d'une maladie cérébelleuse progressive ou d'une maladie rare.

2- Les modalités d'organisation du travail des agents vulnérables

La prise en charge spécifique des agents publics vulnérables ne peut être engagée qu'à leur demande et sur présentation d'un certificat délivré par un médecin. Un tel certificat n'est pas requis lorsque l'agent justifie remplir le critère d'âge précité (65 ans et plus) (note DGCL du 12 nov. 2020, -voir [CM121120](#)).

Ces agents doivent être placés en télétravail pour l'intégralité de leur temps de travail (note DGCL du 12 nov. 2020, -voir [CM121120](#)).

Lorsque les missions ne peuvent être exercées en télétravail, l'agent doit bénéficier sur son lieu de travail de mesures de protection renforcée. Chaque employeur doit alors déterminer les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel, dans le strict respect des mesures de protection énoncées à l'article 1er du décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 précité (-voir [DE101120](#)) (note DGCL du 12 nov. 2020, -voir [CM121120](#)) :

- l'isolement du poste de travail (bureau individuel ou permettant le respect de la distanciation physique) ou, à défaut, son aménagement, pour limiter au maximum le risque d'exposition (horaires, mise en place de protections) ;
- le respect strict, sur le lieu de travail, des gestes barrières applicables (l'hygiène des mains renforcée, le respect de la distanciation physique et le port systématique d'un masque à usage médical lorsque la distanciation physique ne peut être respectée ou en milieu clos, avec changement de ce masque au moins toutes les quatre heures et avant ce délai s'il est mouillé ou humide) ;
- l'application de ces mesures de protection à tout lieu fréquenté par la personne à risque à l'occasion de son activité professionnelle (restaurant administratif notamment) ;
- l'absence ou à défaut la réduction au maximum du partage du poste de travail ;
- le nettoyage et la désinfection du poste de travail et des surfaces touchées par la personne au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé ;
- une adaptation des horaires d'arrivée et de départ afin de garantir le respect de la distanciation physique, lorsque les horaires de travail habituels de l'agent ne permettent pas, compte tenu des moyens de transport qu'il utilise, le respect de cette distanciation au cours du trajet entre le domicile et le lieu de travail ;
- la mise à disposition par l'employeur, si les moyens de transport habituellement utilisés par l'agent pour se rendre sur son lieu de travail l'exposent à des risques d'infection par le virus SARS-CoV-2, de masques à usage médical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

L'employeur qui s'estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, peut réaffecter temporairement ce dernier sur un autre emploi de son grade afin de permettre la mise en place de conditions d'emploi aménagées. A défaut, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) (note DGCL du 12 nov. 2020, -voir [CM121120](#)).

En cas de désaccord entre l'employeur et l'agent sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit saisir le médecin de prévention qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. Dans l'attente de cet avis, l'agent est placé en ASA (note DGCL du 12 nov. 2020, -voir [CM121120](#)).

2- Les agents partageant leur domicile avec une personne vulnérable

La DGCL a émis des recommandations au sujet des agents qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable.

Ces personnels doivent poursuivre leur activité professionnelle et ne peuvent être placés en autorisation d'absence. Ils être placés en télétravail lorsque c'est possible ([FAQ DGCL](#)).

Lorsque leurs missions ne peuvent être exercées en télétravail ou lorsqu'une reprise du travail en présentiel est décidée par l'autorité territoriale au regard des nécessités de service, l'agent doit bénéficier de conditions d'emploi aménagées, en particulier :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail, dans les transports en commun lors des trajets domicile-travail et lors de ses déplacements professionnels (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;
- une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains;
- l'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, etc.)

L'employeur peut également s'appuyer sur le service de médecine préventive qui conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants pour l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine.

Lorsque les conditions de travail ne peuvent être aménagées, l'employeur peut affecter temporairement les agents concernés dans un autre emploi de leur grade, ceci pour permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées ([FAQ DGCL](#)).

D) SITUATION DES AGENTS TESTES POSITIFS ET DES "CAS CONTACT A RISQUE"

1- Les agents testés positifs

La politique de rupture des chaînes de contamination vise à tester les personnes présentant des symptômes et, si le test est positif, à les isoler. La DGAFP rappelle que le test ne relève en aucun cas de l'employeur ([FAQ DGAFP](#)).

En cas de test positif, les agents reconnus malades de la Covid-19 sont placés en conséquence en congé de maladie de droit commun ([FAQ DGCL](#)).

2- Les "cas contact à risque"

Lorsqu'un agent est identifié comme "cas contact" d'une personne testée positive, il doit être placé à titre préventif à l'isolement, qu'il présente ou non des symptômes de la maladie, et ce, jusqu'aux résultats de leur test de dépistage. L'assurance maladie définit les principes et règles à respecter par les personnes identifiées comme "cas contact" ([site ameli.fr](#)).

L'agent concerné doit remettre à son employeur le document transmis par les équipes du "contact tracing" de l'Assurance maladie([FAQ DGAFP](#)).

Durant cette période d'isolement, les agents exercent leurs missions en télétravail. Lorsque le télétravail n'est pas possible ([FAQ DGCL](#)) :

- les fonctionnaires bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence (ASA) ; pour pouvoir être placé en ASA, le fonctionnaire doit transmettre le document transmis par l'Assurance maladie.

Pendant cette période, les fonctionnaires ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du SFT. Les employeurs territoriaux sont invités à maintenir leur régime indemnitaire.

- les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires à temps non complet affiliés au régime général (durée de service inférieure à 28h, selon la règle générale) bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) ; il appartient à l'employeur de faire une télé-déclaration sur [declare.ameli.fr](#), puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

La DGCL précise que les employeurs publics ne doivent pas appliquer le jour de carence aux cas contact à risque ([FAQ DGCL](#)).

E) SITUATION DES PARENTS D'ENFANTS DEVANT GARDER LEURS ENFANTS

Les agents publics peuvent être contraints d'assurer la garde de leurs enfants en cas de fermeture de l'établissement d'accueil ou de la classe de leur enfant ou lorsque celui-ci est identifié comme étant cas-contact de personnes infectées.

Lorsque le télétravail n'est pas possible pour ces agents, l'employeur doit prendre les mesures suivantes ([FAQ DGCL](#)) :

- les fonctionnaires sont placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) ; ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants de droit commun.

L'agent doit remettre à son employeur :

-> une attestation sur l'honneur établissant qu'il ne dispose pas d'autre moyen de garde et qu'il est le seul des deux parents assurant la garde de son enfant

-> un justificatif de l'établissement attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou d'un document attestant que leur enfant est considéré comme cas contact à risque.

Lorsqu'ils sont placés en ASA, ces agents ont droit au maintien de leur plein traitement, de l'indemnité de résidence et du SFT. Les employeurs territoriaux sont invités à maintenir leur régime indemnitaire ([FAQ DGCL](#)).

- les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires à temps non complet affiliés au régime général (durée de service inférieure à 28h, selon la règle générale) bénéficient d'un arrêt de travail dérogatoire assorti d'indemnités journalières de sécurité sociale ; le dispositif exceptionnel de prise en charge mis en place pendant l'état d'urgence sanitaire est ainsi réactivé : il appartient à l'employeur de faire une télé-déclaration sur [declare.ameli.fr](#), puis de transmettre les données de paie pour le calcul des IJSS pour ensuite les récupérer soit directement par subrogation, soit indirectement par compensation sur la rémunération suivante de l'agent qui les a perçues.

A noter : l'âge limite des enfants pour lesquels ces ASA peuvent être accordées est de 16 ans ; aucune limite d'âge n'est fixée pour les enfants handicapés ([FAQ DGAFP](#)).

F) RECONNAISSANCE DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE LIEE AU VIRUS SARS-CoV2

Les affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2 peuvent être reconnues maladies professionnelles sur la base du tableau n°100 institué par le décret n°2020-1131 du 14 septembre 2020, annexé au livre IV du code de la sécurité sociale, lorsque ces affections remplissent les conditions mentionnées dans ce tableau.

Ainsi, pour ouvrir droit à cette reconnaissance, ces pathologies doivent avoir notamment nécessité une oxygénothérapie ou toute forme d'assistance respiratoire, ou entraîné le décès et avoir été prises en charge médicalement dans les 14 jours.

Le tableau comporte également la liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies, qui doivent avoir été accomplis en présentiel. Il peut

s'agir notamment, à titre d'exemple dans la FPT, des travaux accomplis par les personnels des EHPAD ou des centres de santé (art. 1er décr. n°2020-1131 du 14 sept. 2020).

Pour les affections non désignées dans les tableaux précités et non contractées dans les conditions qu'ils fixent, l'instruction des demandes de reconnaissance de maladie professionnelle liées à une contamination au SARS-CoV2 est confiée à un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles unique (art. 3 décr. n°2020-1131 du 14 sept. 2020). Ce dispositif ne concerne que les agents relevant du régime général ([FAQ DGCL](#)). Pour les fonctionnaires, la DGCL indique que des précisions seront prochainement apportées sur les modalités de gestion de ces demandes.

II. PENDANT L'ETAT D'URGENCE SANITAIRE : MESURES DESTINEES A ASSURER LA CONTINUTE ET LA REPRIS DES SERVICES

Face à la crise sanitaire actuelle liée au Covid-19, des mesures exceptionnelles ont été adoptées par le Parlement et le Gouvernement. Parmi ces mesures, certaines visent à permettre aux collectivités territoriales d'assurer la continuité des services publics essentiels, tout en protégeant les agents publics.

Ainsi, la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 est entrée en vigueur le 25 mars 2020. Cette loi déclare l'état d'urgence sanitaire pour une durée de deux mois à compter de cette date (art. 4 loi n°2020-290 du 23 mars 2020, -voir [L0230320](#)). Cet état d'urgence est prorogé jusqu'au 10 juillet 2020 inclus par la loi n°2020-546 du 11 mai 2020 (-voir [L0110520](#)).

Elle habilite le Gouvernement à prendre, par ordonnances, différentes mesures ayant pour objet d'assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice de leurs compétences ainsi que la continuité budgétaire et financière des collectivités territoriales et des établissements publics locaux. Certaines ordonnances sont prises en matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique (art. 11 loi n°2020-290 du 23 mars 2020, -voir [L0230320](#)).

L'état d'urgence sanitaire a entraîné la fermeture de services administratifs et/ou la mise en place de Plans de Continuité d'Activité (PCA). Les PCA ont pour objectif d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les collectivités territoriales.

A compter du 11 mai 2020, la sortie du confinement entraîne un retour progressif aux conditions normales de l'activité professionnelles, les PCA laissant la place à des plans de reprise d'activité (PRA) qui doivent garantir un niveau élevé de lutte contre la propagation de l'épidémie.

La présente fiche a été élaborée en tenant compte des recommandations ministérielles à destination des employeurs publics :

=> la **Direction générale de la fonction publique (DGAFP)** a publié ces documents :

- [Questions/réponses : sortie du confinement](#)
- [Questions/réponses pour les employeurs et agents publics](#)
- [Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique](#)
- [Covid 19 - Déplafonnement des heures supplémentaires](#)
- [Covid 19 - Droit de retrait](#)
- [Covid 19 - Télétravail occasionnel](#)

=> le **ministère de l'action et des comptes publics** a notamment diffusé ces instructions :

- [Procédures de déclaration d'arrêts de travail pour garde d'enfant et pour les agents "vulnérables"](#)
- [FAQ sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion de la covid-19](#)

A) PLACEMENT DES AGENTS DANS UNE POSITION STATUTAIRE REGULIERE

Pendant toute la durée du confinement, les PCA ont eu pour objectif de déterminer les agents devant impérativement :

- soit être présents physiquement,
- soit être en télétravail avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou personnel,

les agents les plus vulnérables devant en tout état de cause être invités à rester chez eux et ne pas participer au travail en présentiel ([DGAFP : Questions/réponses pour les employeurs et agents publics](#)).

A compter du 11 mai 2020, date de début du déconfinement progressif, les collectivités et établissements publics sont invités à établir des PRA ayant pour objet de prévoir les modalités d'une reprise progressive d'activité. Dans un premier temps, il est recommandé de prioriser le télétravail lorsque cela est possible. Des moments de travail en présentiel peuvent également être prévus si nécessaire. Le CIG met à la disposition des collectivités un [outil d'aide à la conception d'un plan de reprise d'activité](#).

Outre la consultation du comité technique, il est recommandé d'informer le CHSCT des mesures envisagées dans le cadre d'un PRA.

1- Pour les agents de retour sur site : gestes barrières et règles de distanciation à appliquer

Dans le cadre des mesures de déconfinement s'appliquant à compter du 11 mai 2020 et entraînant la reprise progressive de l'activité, le télétravail doit être priorisé. Les agents ne pouvant exercer leurs fonctions en télétravail sont invités à revenir sur leur lieu de travail pour reprendre leur activité.

A noter : des dispositions particulières sont prises pour les personnes vulnérables et les agents devant garder leurs enfants (cf partie E).

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises par l'employeur afin de garantir la santé et la sécurité des agents, en respectant notamment les consignes définies par le Haut Conseil de la santé publique ([avis du 24 avril 2020](#)). A titre indicatif, le ministère du travail a publié un [protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés](#) à destination des employeurs privés dont les dispositions prennent en compte [l'avis du Haut Conseil de la santé publique du 24 avril 2020](#).

L'employeur doit mettre en œuvre toutes les solutions techniques et organisationnelles de protection collective permettant d'éviter ou de réduire les risques : télétravail, aménagement des horaires et des tâches, réorganisation des espaces ou du travail, installation de barrières de séparation physique, régulation des flux de circulation, marquage au sol... ([Protocole national de déconfinement pour les entreprises pour assurer la sécurité et la santé des salariés](#)) . Il doit notamment s'assurer que les consignes suivantes sont appliquées pour les agents présents physiquement sur le lieu de travail :

- application des mesures barrière :

- => se laver régulièrement les mains à l'eau et au savon ou avec une solution hydro-alcoolique, ne pas se sécher les mains avec un dispositif de papier/tissu à usage non unique ;
- => éviter de se toucher le visage en particulier le nez et la bouche ;

- ⇒ utiliser un mouchoir jetable pour se moucher, tousser, éternuer ou cracher, et le jeter aussitôt ;
- ⇒ tousser et éternuer dans son coude ou dans un mouchoir en papier jetable ;
- ⇒ désinfecter régulièrement les objets manipulés et les surfaces y compris les sanitaires ;
- ⇒ aérer régulièrement les pièces fermées ;

- mise en œuvre les mesures de distanciation physique :

- ⇒ ne pas se serrer les mains ou embrasser pour se saluer, ni d'accolade ;
- ⇒ distance physique d'au moins un mètre (soit 4m² sans contact autour de chaque personne), en évitant le croisement ou le regroupement des personnes (avec si possible l'organisation d'un sens de circulation)

Lorsque l'organisation du travail et/ou l'aménagement des postes ne permettent pas le respect de la distanciation physique d'un mètre, l'employeur a l'obligation d'équiper ses agents de masques. Au-delà de cette hypothèse, les employeurs peuvent aussi fournir de tels masques, à titre facultatif, afin d'accompagner la reprise d'activité ([Questions/réponses déconfinement du ministère de l'action et des comptes publics](#)).

S'agissant du contrôle de la température des agents, la CNIL a indiqué qu'en l'état du droit, et sauf à ce qu'un texte en prévoit expressément la possibilité, il est interdit aux employeurs de constituer des fichiers conservant des données de températures de leurs salariés (traitement automatisé ou registre papier). Il leur est de même interdit de mettre en place des outils de captation automatique de température (telles que des caméras thermiques). Les prises manuelles de température à l'entrée d'un site et sans constitution d'un fichier ni remontée d'information ne sont en revanche pas soumises à la réglementation sur la protection des données personnelles. Toutefois, l'efficacité et l'opportunité de la prise de température est contestée dans la mesure où elle n'est pas un symptôme systématique de la COVID-19, ou peut témoigner d'une autre infection. Le Haut Conseil de la Santé Publique recommande d'ailleurs de ne pas mettre en place un dépistage de la COVID-19 par prise de température (- voir [recommandations CNIL/Coronavirus](#)).

Enfin, la loi n°2020-734 du 17 juin 2020 permet au médecin de prévention de procéder à des tests de dépistage de la covid-19. Un protocole doit être défini par arrêté du ministre chargé de la santé (art. 21 loi n°2020-734 du 17 juin 2020, -voir [LO170620](#)).

A noter : le CIG met à la disposition des collectivités et établissements publics un [outil d'aide à la conception d'un plan de reprise d'activité](#), des [fiches conseils aux collectivités](#) et des [recommandations par métier](#) qui apportent notamment des précisions sur l'application des gestes barrières et des règles de distanciation sociale.

A noter : à la suite du passage de l'Île-de-France en zone verte, il est mis fin au régime d'attestation dans les transports en commun à compter du 16 juin 2020. Le port du masque y demeure néanmoins obligatoire ([communiqué de la préfecture d'Île-de-France](#)).

* **Remboursement exceptionnel des frais de repas** : sur autorisation de l'autorité territoriale et sous réserve d'un justificatif de paiement, les agents en présentiel peuvent prétendre à la prise en charge ou au remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter, au cours de leur temps de service en cas d'impossibilité de recours à la restauration administrative (décr. n°2020-404 du 7 avr. 2020, -voir [DE070420](#)). Ces frais sont pris en charge sur la base du barème forfaitaire fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006 pour les frais de repas (-voir [AM030760](#)). Leur prise en charge n'est pas cumulable avec celle effectuée au titre des dispositions de droit commun (en application des décrets n°2001-654 du 19 juillet 2001, -voir [DE190701](#) et n°2006-781 du 3 juillet 2006, -voir [DE030706](#)). Le ministère confirme que cette prise en charge se poursuit après le confinement et **jusqu'à la fin de l'état d'urgence, le 10 juillet 2020 inclus**, à la condition que le dispositif de restauration habituel soit fermé. Toute reprise même partielle d'un tel service met fin à la possibilité de cette prise en charge ([Questions/réponses déconfinement du ministère de l'action et des comptes publics](#)).

Pour en savoir plus sur les frais de déplacement, se reporter aux fiches [DEPTM](#) et [MODDEP](#).

2- Privilégier le recours au télétravail

Dans le cadre de la reprise progressive l'activité, l'employeur est invité à privilégier le recours au télétravail pour ses agents, dès lors que cela est possible.

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 a introduit la possibilité de recourir au télétravail de manière ponctuelle (art. 133 loi n°2012-347 du 12 mars 2012, -voir [LO120312](#)), dont les dispositions d'application ont été publiées au JO du 6 mai 2020 (décret n°2020- 524 du 5 mai 2020). Ces dispositions précisent les modalités d'octroi du télétravail, régulier ou occasionnel et introduit une dérogation à la quotité de télétravail maximale en cas de situation exceptionnelle (décr. n°2016-151 du 11 février 2016 modifié, -voir [DE110216](#)).

Une seule et même autorisation peut prévoir le recours régulier ou ponctuel au télétravail (art. 2-1 décr. n°2016-15 du 11 févr. 2016, -voir [DE110216](#)).

Cette autorisation peut ainsi prévoir :

- l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois
- mais aussi l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, mois ou par an dont l'agent pourra demander l'utilisation à son supérieur hiérarchique

En outre, lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au service ou au travail sur site, telle est le cas de la situation liée à l'état d'urgence actuel, la quotité maximale de temps de travail réalisée en télétravail (trois jours par semaine, avec un minimum deux jours de présence sur le lieu de travail) peut être augmentée (art. 3 et 4 décr. n°2016-151 du 11 févr. 2016, -voir [DE110216](#)).

Enfin, l'agent ayant recours aux jours flottants de télétravail ou à une autorisation temporaire en raison d'une situation exceptionnelle peut être autorisé à utiliser son équipement informatique personnel (art. 6 décr. n°2016-151 du 11 février 2016, -voir [DE110216](#)).

* Formalisation de la demande :

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation (art. 5 décr. n°2016-151 du 11 février 2016, -voir [DE110216](#)). Aucun formalisme n'est imposé pour cette autorisation qui ne doit pas nécessairement prendre la forme d'un arrêté individuel ou d'une convention. La demande et l'autorisation peuvent être transmises par courriel ([DGAFP : fiche télétravail occasionnel](#)).

* Modalités d'organisation du télétravail occasionnel :

La DGAFP préconise aux employeurs de rappeler aux agents en situation de télétravail les règles relatives au respect des horaires de travail et de repos, les bonnes pratiques en matière de déconnexion ainsi que des conseils ergonomiques relatifs au poste de travail, et ce d'autant plus que la durée de la situation actuelle n'est pas connue.

L'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que les agents en poste dans les locaux de l'employeur (art. 6 décr. n°2016-151 du 11 février 2016, -voir [DE110216](#)). Il peut également être utilement rappelé aux agents que les règles du droit public relatives à la responsabilité de l'administration du fait des agents ne sont pas modifiées lorsqu'ils sont en télétravail et que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité

professionnelle est présumé être un accident de service, comme s'il était intervenu dans les locaux de l'administration.

La DGAFP précise enfin que les exigences en termes d'attendu et de suivi du travail doivent prendre en compte le fait que de nombreux agents doivent télétravailler dans des situations qui peuvent être difficiles, notamment dans un logement qu'ils partagent souvent avec d'autres membres de leur foyer.

Pour en savoir plus sur le télétravail, se reporter à la fiche [TELTRA](#).

Par ailleurs, la direction interministérielle du numérique propose des documents pratiques :

- [le guide des bonnes pratiques pour un usage responsable d'internet en télétravail](#)
- [les outils pour faciliter la collaboration à distance des agents publics](#)

3- Situations particulières : octroi d'autorisations spéciales d'absence (ASA)

Le retour des agents sur le lieu de travail n'est pas toujours possible compte tenu de certaines situations particulières (cf infra). Ces agents devant toutefois être placés dans une position statutaire régulière, l'employeur peut continuer à leur octroyer, comme pendant le confinement, une autorisation spéciale d'absence (ASA).

L'octroi d'une ASA est un pouvoir du chef de service pour assurer le bon fonctionnement du service. Ce pouvoir s'exerce dans le cadre des motifs justifiant l'absence de l'agent au regard des impératifs de continuité du service public.

L'agent public placé en ASA est considéré comme exerçant ses fonctions : l'ASA constitue donc une dérogation à la règle du « service fait ». Durant cette période, l'agent public perçoit son entière rémunération, il conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite ([note DGAFP du 27 févr. 2020](#)).

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, les employeurs territoriaux sont invités à maintenir le régime indemnitaire, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif ([note du 21 mars 2020 du Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales](#)).

Les agents placés en ASA demeurent en position d'activité. En application des dispositions statutaires, les fonctionnaires en activité ont droit à un congé annuel avec traitement. Les périodes pendant lesquelles les agents sont placés en ASA génèrent donc des jours de congés annuels. En revanche, le temps d'absence occasionné par cette ASA ne génère pas de jours de RTT (circ. du 31 mars 2017, § 1.2, -voir [CM310317](#)) ([DGAFP : covid-19 note sur les congés](#)).

Enfin, l'agent n'étant pas placé en congé de maladie, aucune retenue au titre de la journée de carence ne peut lui être appliquée.

Au regard du contexte de reprise de l'activité, les modalités d'octroi d'ASA évoluent progressivement au regard notamment des directives gouvernementales.

* Parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants en situation de handicap et n'ayant pas de solution de garde

- Mesures à prendre jusqu'au 11 mai 2020 :

Pour ces personnels, il est préconisé de recourir au télétravail. En cas d'impossibilité de télétravail, il convient de distinguer selon que l'agent relève du régime spécial ou du régime général :

- [fonctionnaires relevant du régime spécial](#) (durée de service supérieure ou égale à 28h selon la règle générale) : ils peuvent demander à bénéficier d'une ASA, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de leur enfant (cf supra point C) ([DGAFP : gestion de la Covid-19 dans la FP](#))

- [contractuels ou fonctionnaires relevant du régime général](#) (= fonctionnaires à temps non complet dont la durée de service est inférieure à 28h selon la règle générale) : l'agent bénéficie d'un arrêt maladie spécifique délivré par l'assurance maladie (cf [note du ministère de l'action et des comptes publics](#)). Ce régime est dérogatoire au droit commun puisque l'arrêt de travail n'est pas délivré par le médecin traitant. Il est ouvert aux parents qui n'auraient pas d'autre possibilité pour la garde de leurs enfants (télétravail notamment) que de rester à leur domicile (*source : [declare.ameli](#)*).

L'employeur effectue une déclaration selon la procédure prévue sur le site [declare.ameli.fr](#). La récupération des indemnités journalières est subordonnée à la déclaration par l'employeur des éléments de salaire de l'agent et s'opère, selon la procédure de droit commun : soit par subrogation, soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent.

A titre informatif, le ministère des solidarités et de la santé a élaboré [un guide relatif à la délivrance des arrêts de travail](#).

- Mesures recommandées à compter du 11 mai 2020 (sortie du confinement) :

A compter du 11 mai 2020, les établissements scolaires et structures d'accueil ré-ouvrent progressivement. En conséquence, le ministre de l'action sociale et des comptes publics a émis les préconisations suivantes, lorsque les parents doivent garder leur(s) enfant(s) (classes fermées) et qu'ils ne peuvent recourir au télétravail ([Questions/réponses du ministère de l'action et des comptes publics](#)) :

- [à compter du 11 mai et jusqu'au 31 mai 2020](#) : l'agent doit transmettre à son employeur une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à assurer la garde de leur(s) enfant(s) à domicile ; il est alors placé en ASA (régime spécial) ou en arrêt spécifique délivré par l'assurance maladie (régime général).

- [à compter du 1^{er} juin 2020](#) : pour pouvoir bénéficier d'une ASA, l'agent doit remettre à son employeur ([Questions/réponses du ministère de l'action et des comptes publics](#)) :

=> une attestation de non prise en charge de leur enfant remise par l'établissement scolaire ou le cas échéant la mairie,

=> et une attestation sur l'honneur précisant qu'il est le seul des deux parents à assurer la garde de leur(s) enfant(s) à domicile.

Les parents ne souhaitant pas scolariser leur(s) enfant(s) alors que l'organisation mise en place permet un retour dans leur structure d'accueil devront poser des jours de congés.

* *Personnes vulnérables face au Covid-19*

La liste des personnes vulnérables face au Covid-19 a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP). Il s'agit des personnes atteintes de l'une des pathologies désignées par le HCSP et les femmes enceintes à partir du 3^{ème} trimestre de grossesse (*pour connaître la liste des pathologies, cf [site du ministère de la santé](#)*) ([DGAFP : Questions/réponses](#) et [note du ministère de l'action et des comptes publics](#)).

- Mesures à prendre jusqu'au 11 mai 2020 :

Ces agents sont exclus d'un travail en présentiel. Il est préconisé de recourir au télétravail.

En cas d'impossibilité de télétravail, l'application des dispositions de "droit commun" en matière de protection sociale conduisent à opérer cette distinction :

- pour les fonctionnaires relevant du régime spécial (durée de service supérieure ou égale à 28h selon la règle générale) : placement en congé de maladie ordinaire sur la base d'un arrêt délivré par leur médecin traitant ; à défaut, octroi d'une ASA (cf supra point C).
- pour les contractuels et les fonctionnaires relevant du régime général (= fonctionnaires à temps non complet dont la durée de service est inférieure à 28h selon la règle générale) : déclaration de l'agent sur le portail "declare.ameli.fr" afin d'obtenir un arrêt de travail délivré par l'assurance maladie ; à défaut d'un tel arrêt, une ASA est octroyée.

Toutefois, le ministère de l'action et des comptes publics indique que les dispositifs exceptionnels mis en place dans cette hypothèse pendant la crise sanitaire s'appliquent à tous les agents publics, y compris les fonctionnaires relevant du régime spécial, afin d'alléger la charge financière des employeurs publics (cf [note du ministère de l'action et des comptes publics](#)). En conséquence, tous les agents publics vulnérables peuvent bénéficier d'un arrêt de travail en suivant cette procédure :

- s'ils sont en affection de longue durée : ils effectuent eux-mêmes une déclaration auprès de l'assurance maladie (declare.ameli.fr)
- les autres agents : l'arrêt de travail est délivré par leur médecin traitant.

La prise en charge financière de ces agents est ainsi opérée par la caisse d'assurance maladie, par le versement d'indemnités journalières.

Pour les agents publics proches d'une personne vulnérable : le ministère de l'action et des comptes publics recommande aux employeurs publics de leur proposer un télétravail. Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, les agents concernés transmettent un certificat d'arrêt de travail délivré par un médecin traitant à leur employeur et sont alors placés en ASA ([FAQ du ministère de l'action et des comptes publics](#)).

- Mesures recommandées à compter du 11 mai 2020 (sortie du confinement) :

A compter du 11 mai 2020, il est fortement recommandé de maintenir les personnes vulnérables (y compris les personnes âgées de 65 ans et plus) en télétravail. En cas d'impossibilité de télétravail, ces agents sont placés en ASA sur le fondement d'un certificat d'arrêt de travail obtenu ([Questions/réponses déconfinement du ministère de l'action et des comptes publics](#)) :

- soit en effectuant eux-mêmes une déclaration auprès de l'assurance maladie s'ils sont en affection de longue durée ou pour les femmes enceintes dans leur 3ème trimestre de grossesse (declare.ameli.fr)
- soit, pour les autres cas, en s'adressant à leur médecin traitant.

L'agent doit alors transmettre à leur employeur le volet 3 de l'arrêt de travail reçu à la suite de leur déclaration sur le site declare.ameli.fr, ou qui leur aura été remis par leur médecin traitant.

Lorsqu'un agent vulnérable, qui ne peut pas télétravailler, souhaite malgré tout venir travailler : l'employeur doit lui demander de lui fournir un certificat médical l'autorisant à venir travailler et/ou peut demander l'avis du médecin de prévention. Un aménagement de poste pourra le cas échéant être préconisé. Lors de la reprise de son activité, l'agent concerné doit fournir à son employeur une déclaration écrite attestant de sa volonté de reprendre son service ([Questions/réponses déconfinement du ministère de l'action et des comptes publics](#)).

Pour les agents publics proches d'une personne vulnérable : le ministère de l'action et des comptes publics recommande aux employeurs publics de leur proposer un télétravail. Lorsque le recours au télétravail n'est pas possible, les agents concernés transmettent un certificat d'arrêt de travail délivré par un médecin traitant ou un médecin de ville à leur employeur et sont alors placés en ASA ([FAQ du ministère de l'action et des comptes publics](#)).

* Femmes enceintes

Les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse font partie des personnes vulnérables (cf point précédent). Pour les femmes dont la grossesse n'a pas encore atteint le 3ème trimestre, la DGAFP préconise que le télétravail leur soit systématiquement proposé à titre préventif ([DGAFP : Questions/réponses pour les employeurs et agents publics](#)).

En cas d'impossibilité de télétravail, il était préconisé à l'employeur, dans le cadre de la mise en place des PCA, de placer l'agent en ASA ou, pour les femmes enceintes à partir du 3ème mois de grossesse en arrêt de travail (cf point ci-dessus relatif aux personnes vulnérables). Dans le cadre de la reprise d'activité, aucune préconisation n'a pour le moment été faite concernant les femmes dont la grossesse n'a pas encore atteint le 3ème trimestre.

* « Cas contacts » de malades de la covid-19

Une personne ayant eu contact avec un malade testé positif au covid-19 doit être isolée et placée en quatorzaine à titre préventif, jusqu'aux résultats du test de dépistage, même si elle ne présente pas de symptômes. Elle ne doit pas se rendre sur leur lieu de travail. Lorsque l'employeur est informé que l'un de ses agents relève d'une telle situation, il doit lui permettre de télétravailler. Si le télétravail est impossible, il le place alors en ASA ([Questions/réponses déconfinement du ministère de l'action et des comptes publics](#)).

4- Congé de maladie

Tout agent présentant un certificat médical peut être absent dans les conditions de droit commun. Il est placé en congé de maladie ordinaire.

* suppression du jour de carence :

- s'agissant des congés de maladie ayant débuté avant le 24 mars 2020 :

-> fonctionnaires relevant du régime spécial : le jour de carence est appliqué dans les conditions de droit commun (-voir [DELCAR](#))

-> contractuels et fonctionnaires relevant du régime général : le jour de carence est appliqué sauf pour les agents ayant fait l'objet d'un arrêt de travail établi par l'ARS, c'est-à-dire les agents ayant fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à titre personnel.

- congés de maladie ayant débuté à compter du 24 mars 2020 :

L'application du délai de carence est supprimée pendant la période d'état d'urgence sanitaire pour les congés de maladie débutant à la date de déclaration de l'état d'urgence sanitaire, soit à compter du 24 mars 2020 et jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire, le 10 juillet 2020 inclus. Durant cette période, le traitement ou la rémunération sont maintenus dès le premier jour du congé accordé pour raison de santé (art. 8 et par renvoi art. 4 loi n°2020-290 du 23 mars 2020, -voir [LO230320](#)).

Suivant sa situation au regard de ses droits à congé de maladie ordinaire, l'agent percevra son plein traitement ou son demi-traitement.

En principe, le maintien du régime indemnitaire, en cas de congé de maladie ordinaire, doit être expressément prévu par une délibération de la collectivité ou de l'établissement public (-voir [REGMOD](#)). Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation, les collectivités sont invitées, le cas échéant, à délibérer afin de permettre le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire atteints du coronavirus. Ainsi une délibération ultérieure

en ce sens pourra, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1er février 2020 ([note du 21 mars 2020 du Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales](#)).

* conduite à tenir si un agent est testé positif au covid-19 :

Il n'appartient pas à l'employeur d'effectuer le test au covid-19. Si un agent est reconnu positif il lui appartient de placer cet agent en congé de maladie selon les règles de droit commun. En application des dispositions précitées, le jour de carence ne lui est pas appliqué ([Questions/réponses déconfinement du ministère de l'action et des comptes publics](#)).

B) DÉROGATIONS POSSIBLES AU TEMPS DE TRAVAIL

Les règles relatives au temps de travail dans la fonction publique territoriale sont précisées par le décret n°2000-815 du 25 août 2000 (-voir [DE250800](#)), relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, rendu applicable aux agents territoriaux par l'article 1er du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 (-voir [DE120701](#)), sous réserve des dispositions spécifiques prévues par ce dernier texte.

Pour rappel (art. 3 I décr. n°2000-815 du 25 août 2000, -voir [DE250800](#), et -voir [DURTRA](#)) :

- la durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser 10 heures, avec un repos minimum de 11 heures par jour, et une amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures (par exemple 8h-20h).

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

- la durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives (en tenant compte des heures supplémentaires). Les agents ont droit à un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures, comprenant " en principe " le dimanche.

Seules deux situations bien précises permettent de déroger à ces garanties minimales (art. 3 II décr. n°2000-815 du 25 août 2000, -voir [DE250800](#)) :

- lorsque l'objet du service public l'exige, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens ; dans ce cas, les contraintes particulières liées au service sont fixées par décret, ainsi que les compensations offertes aux agents,

- **en cas de circonstances exceptionnelles**, par décision du chef de service **et pour une durée limitée**, avec information immédiate du comité technique.

Ces circonstances exceptionnelles ne sont pas définies ni par les textes ni par la jurisprudence mais les plans de continuité prévoient des mesures dans ces cas, notamment en cas de crise sanitaire.

Une **décision de l'organe délibérant** de la collectivité ou de l'établissement est nécessaire pour autoriser les dérogations ([DGAFP : Covid-19 - dérogation temps de travail dans la fonction publique](#)).

C) INCIDENCES DE LA DUREE DU CONFINEMENT SUR LES CONGES

Sur ce thème, on peut utilement se référer aux instructions ministérielles suivantes :

- [Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique](#)

- [Questions/réponses relatives à l'ordonnance sur les congés](#)

1- Incidences sur le droit à congé annuel ou ARTT

En application des dispositions de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (-voir [LO260184](#)), les agents en activité ont droit à un congé annuel avec traitement. Pendant la période de confinement imposée par la crise sanitaire actuelle, les agents, qu'ils soient en ASA, en télétravail ou en congé de maladie demeurent en position d'activité. En conséquence, la durée du confinement génère des jours de congés ([DGAFP : covid-19 note sur les congés](#)).

En revanche, le temps d'absence occasionné par un agent placé en ASA ne génère pas de jours de RTT (circ. du 31 mars 2017, § 1.2, -voir [CM310317](#)) ([DGAFP : covid-19 note sur les congés](#)).

Par ailleurs, les ASA n'ayant pas vocation à remplacer les congés posés et validés, l'employeur n'a aucune obligation d'annuler ces congés pour les transformer en ASA ([DGAFP : covid-19 note sur les congés](#)).

2- Incidence sur les congés déjà posés et validés

Une fois que les congés ont été posés et validés, ils sont décomptés sauf accord de l'employeur pour les annuler sur demande de l'intéressé. En effet, les dates de congés sont fixées conformément à un calendrier établi par l'autorité territoriale, après consultation des intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. L'employeur n'a donc pas l'obligation, une fois les congés posés et validés, de les annuler ([DGAFP : covid-19 note sur les congés](#)).

3- L'autorité territoriale peut-elle imposer des jours de congés ?

Pour les salariés de droit privé, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 autorise notamment l'employeur, selon les conditions fixées par accord de branche, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés.

Pour les agents publics, la DGAFP avait indiqué que l'autorité compétente pouvait également modifier des congés posés et imposer des jours de congés pour des motifs tirés de l'intérêt du service, les congés étant fixés conformément à un calendrier établi par l'autorité territoriale, après consultation des agents ([DGAFP : covid-19 note sur les congés](#)).

L'ordonnance n°2020-430 du 15 avril 2020 (-voir [OR150420B](#)) prévoit les conditions précises dans lesquelles des jours de RTT et de congés annuels peuvent être imposés aux fonctionnaires et agents contractuels de la FPE en autorisation spéciale d'absence ou en télétravail pendant l'état d'urgence sanitaire.

Elle prévoit que, dans la FPT, ces dispositions peuvent être appliquées par décision de l'autorité territoriale, dans les conditions qu'il lui appartient de déterminer (art. 7 ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)). Selon le rapport de présentation de l'ordonnance, les autorités territoriales sont ainsi libres d'appliquer ce régime en modulant le nombre de jours de congés imposés dans la limite du plafond fixé par celle-ci.

* Agents en autorisation spéciale d'absence entre le 16 mars 2020 et le 31 mai 2020 (art. 1^{er} ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)) :

L'autorité territoriale peut au maximum imposer :

- entre le 16 mars et le 16 avril : 5 jours de RTT
- entre le 17 avril et le 31 mai 2020 : 5 jours de RTT ou de congés annuels

Si, au cours de la première période (16 mars - 16 avril), l'agent ne dispose pas de 5 jours de RTT : il pose alors un ou plusieurs jours de congés annuels - en fonction du nombre de jours de RTT dont il dispose - au cours de la deuxième période, dans la limite 6 jours de congés annuels au titre des deux périodes.

Exemple : un agent en ASA pendant toute la période de confinement qui ne disposerait que de 3 jours de RTT devrait poser ces 3 jours de RTT et le complément en congés annuels, soit 6 jours (maximum autorisé).

Pour les agents en temps partiel, le calcul des jours de RTT et de congés imposés est proratisé (art. 1^{er} ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)). Les agents occupant des emplois permanents à temps non complet sont assimilés à des agents publics à temps partiel (art. 7 ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)).

* *Agents en télétravail entre le 16 mars 2020 et le 31 mai 2020 (art. 2 ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)) :*

L'autorité territoriale peut au maximum imposer :

- entre le 16 mars et le 16 avril : aucun jour imposé
- entre le 17 avril et le 31 mai 2020 : 5 jours de RTT ou de congés annuels

Pour les deux cas cités précédemment, il revient au chef de service de préciser les dates de congés ou RTT à compter du 17 avril, en respectant un délai de prévenance d'au moins un jour franc (art. 1^{er} et 2 ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)).

Les jours de RTT peuvent être pris parmi les jours épargnés sur le compte épargne temps. Les jours de CA imposés et pris avant le 1^{er} mai ne seront pas pris en compte dans l'attribution de jours de fractionnement (art. 3 ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)).

A noter : Pour les fonctionnaires de l'Etat, l'ordonnance distingue le cas des fonctionnaires en ASA, qui doivent obligatoirement prendre des jours de RTT et/ou de congés annuels, de celui des agents en télétravail, qui sont susceptibles de se voir imposer des jours de RTT ou de CA pour tenir compte des nécessités de service.

* *Agents alternant télétravail, autorisation spéciale d'absence et activité normale sur site (art. 4 ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)) :*

Le nombre de RTT et de congés annuels imposés est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en télétravail, ASA ou activité normale sur site.

Les RTT et CA pris volontairement sont déduits de ceux imposés par le chef de service (art. 4 ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)).

Dans les trois cas, le chef de service peut réduire le nombre de jours imposés pour tenir compte des congés de maladie de l'agent (art. 5 ord. n°2020-430 du 15 avril 2020, -voir [OR150420B](#)).

4- Report de la date limite de consommation des congés et jours de RTT de 2019

S'agissant des congés annuels, il est possible de repousser la limite de consommation des congés. En effet, le congé dû pour une année de service accompli peut se reporter sur l'année suivante, avec l'autorisation exceptionnelle donnée par l'autorité territoriale. Ainsi, si la date limite de consommation des congés 2019 était fixée au 31 mai 2020, un nouveau report à une date ultérieure peut être octroyé aux agents concernés ([DGAFP : covid-19 note sur les congés](#)).

S'agissant des jours de RTT, aucune disposition réglementaire ne prévoit expressément la possibilité d'un report. En conséquence, il appartient à l'autorité territoriale, en fonction des nécessités du service, de décider :

- > soit d'autoriser un report par analogie avec les jours de congés annuels,
- > soit d'obliger les agents à les prendre dans l'année.

5- Dépassement du plafond de 60 jours du compte épargne-temps (CET)

Le nombre total de jours inscrits sur un CET ne peut, par principe, excéder 60 jours (art. 7-1 décr. n°2004-878 du 26 août 2004, -voir [DE260804](#)). Toutefois à titre dérogatoire, le nombre de jours inscrits, au titre de l'année 2020, sur un CET peut conduire à un dépassement de ce plafond, dans la limite de 10 jours (art. 1er décr. n°2020-723 du 12 juin 2020, -voir [DE120620](#)).

Les jours ainsi épargnés en excédent du plafond global peuvent être maintenus sur le CET ou être utilisés les années suivantes selon les différentes modalités de droit commun en fonction des situations : utilisation sous la forme de jours de congés ; prise en compte des jours au sein du régime de retraite additionnelle RAFP ; indemnisation (art. 1er décr. n°2020-723 du 12 juin 2020, -voir [DE120620](#) et par renvoi art. 3-1 et 5 décr. n°2004-878 du 26 août 2004, -voir [DE260804](#)).

Pour plus de précisions sur le CET, -voir [COEPTTE](#).

D) LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

La DGAFP apporte un certain nombre de précisions relatives à l'exercice du droit de retrait par les agents publics, sous réserve du contrôle du juge (point 8 du [Questions/réponses pour les employeurs et agents publics](#) et [fiche DGAFP relative au droit de retrait](#)).

1- Rappel des définitions

Le droit de retrait est une disposition permettant à l'agent qui s'estime être confronté, dans l'exercice de ses fonctions, à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ou de retenue sur salaire.

Pour rappel, le droit de retrait doit pouvoir être exercé lors de tout danger grave et imminent. Celui-ci s'exerce en effet valablement dès lors que le salarié a un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe (Cass soc, 10 mai 2001, n°00-43437) ([fiche DGAFP relative au droit de retrait](#)).

En cas d'épidémie, il convient de rappeler que l'autorité territoriale doit être à même de justifier qu'elle a pris toutes les mesures de protection adéquates pour la santé de son personnel. Dans ce cadre, l'information le plus en amont possible des agents et de leurs représentants sur les mesures de protection prises devrait également permettre de limiter l'exercice infondé du droit de retrait qui peut entraîner retenue sur rémunération ou sanctions ([fiche DGAFP relative au droit de retrait](#)).

Pour en savoir plus sur les conditions d'exercice du droit de retrait, se reporter à la [fiche HYGMOY](#).

2- Notion de "danger grave et imminent"

(source : [fiche DGAFP relative au droit de retrait](#))

- Définition du « danger » : le danger est la capacité ou la propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé (les dangers de l'électricité, de l'amiante, de la manutention manuelle...). Il se distingue du « risque » qui représente l'éventualité de la rencontre entre une personne et un danger auquel elle peut être exposée.

- Notion de « danger grave » : « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée » (circulaire ministérielle du 25 mars 1993). Pour les tribunaux, ce danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier l'exercice du droit de retrait.

- Danger « imminent » : le droit de retrait vise « tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché » (Circulaire du ministre du travail du 25 mars 1993).

Au regard de cette définition, la DGAFP considère que c'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit donc être prise en compte. L'imminence ne concerne donc pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche (CA Paris 26 avril 2001, 21ème ch., Verneveux c/ RATP).

3- L'application à l'épidémie de Covid-19

(source : [fiche DGAFP relative au droit de retrait](#))

Concernant une situation pandémique, la DGAFP en déduit, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, que dans la mesure où le droit de retrait vise une situation de travail, la crainte que représenterait par exemple une contamination dans les transports ne saurait constituer a priori une base solide d'exercice du droit de retrait.

Par ailleurs, le danger qu'il constitue ne saurait être envisagé au regard de la létalité induite, et ne peut, a priori, être considéré comme grave et imminent, sauf pour les agents considérés comme fragiles (personnes atteintes de maladies respiratoires par exemple) pour lesquelles l'exposition au virus pourrait avoir des conséquences graves.

Le droit de retrait, comme tout droit accordé aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public (CE, 7 juillet 1950, Dehaene sur le droit de grève). Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par une limitation du droit de retrait (dans la FPT : policiers municipaux, sapeurs-pompiers).

En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus.

Pour ces personnels, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées et adaptées aux missions qu'ils exercent (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

S'agissant notamment des personnels ayant des contacts avec le public, la DGAFP précise également que, dès lors que les mesures de protection sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public, ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait (Point 6 du [Questions/réponses pour les employeurs et agents publics](#)).

Sous réserve de l'appréciation du juge, la DGAFP indique que, en cas de recours abusif d'un agent au droit de retrait alors que toutes les mesures sanitaires ont été prises pour le protéger, son refus de se rendre sur son lieu de travail alors qu'il a été désigné au titre du PCA en présentiel peut donner lieu à une retenue sur sa rémunération pour service non fait. En outre, cette absence non justifiée peut entraîner une procédure disciplinaire pour refus d'obéissance hiérarchique ([DGAFP : refus PCA et exercice abusif du droit de retrait](#)).

Références

TEXTES EN RENVOI :

- Loi n°2020-290 du 23 mars 2020 [LO230320](#)
- Ord. n°2020-430 du 15 avr. 2020 [OR150420B](#)
- Décr. n°2000-815 du 25 août 2000 [DE250800](#)
- Décr. n°2016-151 du 11 fév. 2016 [DE110216](#)
- Décr. n°2020-404 du 7 avr. 2020 [DE070420](#)
- Décr. n°2020-1310 du 29 octobre 2020 [DE291020](#)
- Décr. n°2020-1365 du 10 novembre 2020 [DE101120](#)
- Circ. du 31 mars 2017 [CM310317](#)
- Circ. min. du 1er sept. 2020 [CM010920](#)
- Circ. min. du 2 sept. 2020 [CM020920](#)