



COVID-19 FOIRE AUX QUESTIONS

Cette foire aux questions [mise à jour le 20 mars 2020](#) complète la fiche « COVID 19 – Incidences sur le personnel des collectivités » mise en ligne le 13 mars 2020.

Elle sera actualisée au fur et à mesure de l'évolution de la situation décidée au plan national.

I. SUR LA FERMETURE DES SERVICES PUBLICS LOCAUX

↳ Quels sont les services publics fermés ?

Depuis le 16 mars et jusqu'à nouvel ordre, les crèches, les écoles, les collèges, les lycées et les universités sont fermés.

Par ailleurs, les établissements suivants ne peuvent plus accueillir de public : [Arrêté ministériel du 14 mars 2020](#)

- Salles d'auditions, de conférences, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ;
- Centres commerciaux ;
- Restaurants et débits de boissons ;
- Salles de danse et salles de jeux ;
- Bibliothèques, centres de documentation ;
- Salles d'expositions ;
- Etablissements sportifs couverts ;
- Musées ;
- Services d'hébergement, d'accueil et d'activités périscolaires qui y sont associés

↳ L'autorité territoriale peut-elle fermer un ou plusieurs services publics territoriaux ?

L'autorité territoriale peut décider de fermer certains de ses services, en plus des fermetures décidées au niveau national ou au niveau départemental, par le Préfet.

Dans le cadre de la mesure de confinement entrée en vigueur à compter du mardi 17 mars à 12h00 jusqu'au 31 mars (Décret n° 2020-260 du 16 mars 2020), seuls les services essentiels sont ouverts.

↳ Quelles peuvent être les missions qualifiées d'essentielles?

Il s'agit des fonctions stratégiques pour assurer le devoir de continuité des services publics.

On peut citer par exemple :

- le personnel assurant l'état civil
- les agents garantissant la paie des agents publics
- les agents en charge de l'eau, de l'assainissement, des déchets
- les agents en charge de la garde des enfants du personnel soignant si la collectivité souhaite mettre en place une restauration, une garderie, et ce en complément de l'accueil par les enseignants sur le temps scolaire
- les enseignants et les personnels de la communauté éducative (ATSEM)
- les agents assurant la restauration collective (privilégier les paniers repas)
- le personnel médical (EHPAD, SAAD, ...)
- les agents en charge du paiement des factures auprès des entreprises
- ...

Un agent pourrait être mobilisé partiellement et ponctuellement.

A titre d'exemple, un adjoint technique polyvalent dans une commune pourrait intervenir ponctuellement dans le cadre de sa mission d'entretien des espaces verts, uniquement en cas de risque pour le domaine public ou les usagers (ex : arbre dangereux à élaguer ; tonte d'arbustes empiétant sur la route...).

Les travaux relevant de l'entretien devront, eux, être considérés comme non essentiels (ex : tonte des espaces verts).

Dans ce cas l'agent pourrait être par exemple par ½ journée en présentiel (missions essentielles) ou en autorisation spéciale d'absence pour les missions non essentielles, en cas d'impossibilité de télétravail → [Arrêté-ASA impossibilité d'affectation ou de télétravail.doc](#)

Il conviendra de formaliser sa situation par la prise d'un arrêté du Maire d'autorisation spéciale d'absence, et d'attestations autorisant l'agent à se déplacer pour se rendre sur son lieu de travail.

↳ **Le secrétariat de mairie doit-il rester ouvert ?**

Dans le cadre des missions essentielles (état civil, paie, comptabilité, gestion du personnel en charge des services publics essentiels...) le secrétariat de mairie doit rester ouvert.

Il appartient toutefois à l'autorité territoriale de prendre toutes les mesures nécessaires pour la protection de la santé des agents et des usagers. C'est pourquoi, une fermeture au public, avec permanence téléphonique et/ou contact par courriel uniquement pourrait être instaurée.

- **Pour les missions essentielles :**

Certaines missions essentielles du secrétariat de mairie peuvent être réalisées à distance (gestion du personnel en charge de services publics essentiels...). Dans ce cas, les agents du secrétariat de mairie pourraient être autorisés à travailler partiellement à distance.

Certaines missions essentielles ne peuvent pas être réalisées à distance : état-civil, comptabilité, paie avec utilisation d'un logiciel spécifique... Dans ce cas, les agents du secrétariat de mairie devront être mobilisés partiellement pour assurer ces missions essentielles en présentiel.

- **Pour les missions non essentielles :**

L'agent pourra être autorisé à travailler à distance. En cas d'impossibilité de télétravail, une autorisation spéciale d'absence leur sera délivrée pour les missions non essentielles.

Selon le cas, il conviendra de formaliser leur situation par la prise d'un arrêté du Maire d'autorisation spéciale d'absence → [Arrêté-ASA impossibilité d'affectation ou de télétravail.doc](#), d'un courrier d'autorisation de télétravail → [Autorisation individuelle télétravail.docx](#) [Autorisation collective télétravail.docx](#) et d'attestations autorisant les agents à se déplacer pour se rendre sur leur lieu de travail.

↳ **Quels sont les personnels de santé concernés par une prise en charge de leurs enfants par l'éducation nationale ?**

- tout personnel travaillant en établissements de santé publics/privés : hôpitaux, cliniques, SSR, HAD, centres de santé ...
- tout personnel travaillant en établissements médico-sociaux pour personnes âgées et personnes handicapées : maisons de retraite, EHPAD, USLD, foyers autonomie, IME, MAS, FAM, SSIAD ...
- les professionnels de santé et médico-sociaux de ville : médecins, infirmiers, pharmaciens, sages-femmes, aides-soignants, transporteurs sanitaires, biologistes, auxiliaires de vie pour personnes âgées et handicapées...
- les personnels chargés de la gestion de l'épidémie des agences régionales de santé (ARS) des préfectures et ceux affectés à l'équipe nationale de gestion de la crise.

Cette liste est susceptible d'évoluer.

↳ **Quelles sont les modalités de prise en charge pour ces professionnels/personnels de santé ?**

Dès le lundi 16 mars au matin, le directeur d'école ou chef d'établissement accueillera les enfants des professionnels qui n'ont pas d'autre solution de garde pour leurs enfants scolarisés à l'école maternelle, primaire et au collège dans les lieux de scolarisation habituels.

Ces modalités pourront être adaptées par la suite par les recteurs, en lien avec les ARS, de manière à favoriser la cohérence pédagogique des groupes d'élèves (qui ne devront pas dépasser 8 à 10 élèves par classe).

L'accueil des enfants de 0 à 3 ans des personnels visés à la question précédente est organisé localement pour une mise en oeuvre dès le 16 mars sous l'égide des collectivités locales qui doivent être mobilisées par les Préfets de département, en lien avec les caisses d'allocations familiales.

L'accueil des enfants par des assistantes maternelles n'est pas concerné par les mesures actuelles et est assuré comme habituellement.

↳ **Quel impact de cette prise en charge pour les collectivités ?**

Dans le cas où une école serait ouverte, sur décision du recteur, pour accueillir ces enfants, le personnel communal serait mobilisé pour assister les enseignants dans les écoles maternelles. Par ailleurs, le personnel nécessaire devra être mobilisé pour le nettoyage des locaux scolaires.

Dans le cas où une crèche serait ouverte pour accueillir ces enfants, sur décision du Préfet, le personnel de la collectivité serait mobilisé dans le cadre de ses missions habituelles.

↳ **Un service de garderie peut-il être mis en place pour les enfants du personnel communal, hors personnel de santé ?**

Il n'est pas prévu à ce jour une telle organisation. Cela pourrait éventuellement se faire pour les missions prioritaires, l'esprit des mesures étant toutefois de ne pas procéder à des regroupements de mineurs.

II. LES CONSÉQUENCES DE LA FERMETURE DES SERVICES PUBLICS LOCAUX SUR LA SITUATION DU PERSONNEL

↳ **En cas de fermeture d'un ou plusieurs services publics locaux, que peut envisager l'autorité territoriale à l'égard des agents ?**

Compte tenu du passage en phase 3 et de la fermeture des services publics non essentiels, l'autorité territoriale peut envisager :

- **Si l'agent est contraint de demeurer à domicile pour garder un enfant :**

- D'autoriser le télétravail (si déjà instauré par la structure) ou le travail à distance (à défaut d'instauration préalable) → [Autorisation individuelle télétravail.docx](#) [Autorisation collective télétravail.docx](#) ;
- À défaut, d'accorder une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant(s) → [Arrêté-ASA coronavirus pour garde d'enfant 16 mars 2020.doc](#)

- **Si l'agent n'est pas contraint de demeurer à domicile pour garder un enfant :**

- De réaffecter un ou plusieurs de ses agents en fonction de leurs missions sur des services publics encore en fonctionnement ;
- D'autoriser le télétravail (si déjà instauré par la structure) ou le travail à distance (à défaut d'instauration préalable) → [Autorisation individuelle télétravail.docx](#) [Autorisation collective télétravail.docx](#) ;
- À défaut, d'accorder une autorisation spéciale d'absence pour absence de réaffectation possible → [Arrêté-ASA impossibilité d'affectation ou de télétravail.doc](#)

↳ **Quels documents doivent posséder les agents travaillant en présentiel ?**

Des dérogations aux dispositions de confinement de la population sont possibles.

Il en va notamment ainsi pour les déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail ou déplacements professionnels ne pouvant être différés.

Pour se déplacer, l'agent doit être en possession de trois éléments :

- une **attestation de déplacement dérogatoire**,
- une carte d'identité,
- un **justificatif de déplacement professionnel** signé par l'employeur avec le cachet de la collectivité.

Les modèles de documents sont accessibles sur le site du ministère de l'intérieur :

<https://www.interieur.gouv.fr/fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>. Ils peuvent également être rédigés sur papier libre.

Les infractions à ces règles sont sanctionnées d'une amende de 135 euros.

↳ **Quels agents sont exclus du travail en présentiel ?**

Le travail à distance est le principe.

Le travail en présentiel ne peut concerner que les agents qui sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé.

Certains agents sont toutefois exclus du travail en présentiel et doivent être remplacés :

- ceux qui ont des enfants à charge qui n'ont aucun moyen de garde ;
- ceux qui présentent un risque de développer une forme sévère de la maladie (agents vulnérables).

↳ **Situation de l'agent vulnérable**

Les agents vulnérables sont ceux qui présentent un risque de développer une forme sévère de la maladie. Ils ont été définis par le Haut conseil de la santé publique (HCSP), à savoir ceux atteints d'une des pathologies suivantes :

- Femmes enceintes ;
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques
 - maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - personnes infectées par le VIH - Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Ils ne peuvent pas être amenés à travailler en présentiel.

S'ils ne peuvent pas travailler à distance, ils doivent être placés en autorisation spéciale d'absence → [arrêté ASA agents vulnérables](#)

Les **agents du régime général** présentant une ou plusieurs pathologies précitées peuvent **se connecter directement**, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en arrêt de travail pour une durée initiale de 21 jours. Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars.

Un arrêt de travail (« volet 3 de l'arrêt de travail ») leur sera délivré sur cette base, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie.

L'agent doit ensuite envoyer l'arrêt de travail à l'employeur qui se chargera de transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie. Concrètement, une fois l'arrêt de travail reçu, la collectivité doit déclarer sur net-entreprise les salaires perçus par l'agent pour le calcul des indemnités journalières. À cette occasion, elle pourra demander la subrogation.

Pour les **fonctionnaires du régime spécial (CNRACL)**, l'arrêt n'a pas besoin d'être déclaré sur le site declare.ameli.fr (en l'absence de versement d'indemnité journalière par la CPAM) et doit être géré directement par l'employeur. Ce dernier doit apprécier si l'agent demandeur présente au moins l'une des pathologies énumérées par le HCSP ou si l'agent est enceinte.

Un certificat médical semble être le document le plus adapté. Néanmoins, compte tenu des événements actuels et de la nécessité de ne pas surcharger les personnels soignants, la collectivité pourrait prendre le parti de se cantonner à demander la production d'une attestation sur l'honneur.

↳ **Quelles missions peuvent être confiées à des agents en cas de réaffectation suite à la fermeture d'un service public local ?**

Dans ce contexte de crise sanitaire, il appartient à l'autorité territoriale de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service dont elle a la charge.

L'affectation des agents sur des postes ne répondant pas strictement aux missions de leur grade ou cadre d'emplois pourrait être justifiée, à condition :

- de respecter les compétences nécessaires à la tenue du poste de travail d'affectation,
- que cette affectation soit limitée dans le temps.

↳ **Comment s'assurer que l'agent est contraint de rester chez lui pour garder ses enfants ?**

Un seul parent peut bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant(s). L'agent doit fournir à son employeur une [attestation sur l'honneur](#) certifiant qu'il est le seul à le demander à cette occasion.

Pour aller plus loin, l'employeur du conjoint pourrait lui-même fournir une attestation selon laquelle son salarié n'en bénéficie pas.

↳ **Est-ce que le chômage partiel est applicable aux agents publics ?**

La notion de chômage partiel n'est pas, à ce jour, prévue pour le personnel public local, y compris pour les contractuels, même en cas d'adhésion à l'UNEDIC. Les agents bénéficient d'autorisations spéciales d'absence dans le cas d'impossibilité d'exercice par télétravail.

↳ **Est-il possible de placer d'office un agent en congé annuel, en récupération, en RTT ?**

Même si, en principe, il appartient à l'autorité territoriale de fixer le calendrier des congés, après consultation des intéressés et que celle-ci peut imposer les dates de congés si l'intérêt du service est reconnu, dans ces circonstances exceptionnelles, l'autorité territoriale n'a pas de compétence pour placer d'office en congés annuels, en récupération ou en RTT un agent qui ne l'a pas demandé.

↳ **Les personnels peuvent-ils invoquer un droit de retrait ?**

Un agent peut se retirer d'une situation de travail lorsqu'il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Peut être considéré comme un 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 et comme « imminent » tout danger susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché.

Dans le contexte actuel, dans la mesure où l'autorité territoriale a mis en œuvre les dispositions prévues par le code du travail 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 instances représentatives du personnel, le droit individuel de retrait ne peut en principe pas trouver à s'exercer.

Pour davantage de précisions : <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A13902>

↳ **Situation de l'agent qui cohabite avec une personne atteinte du COVID-19**

En priorité, l'agent doit être autorisé à assurer ses fonctions via du télétravail (si déjà instauré par la structure) ou via du travail à distance (à défaut d'instauration préalable).

À défaut de travail à distance possible, l'agent doit être placé en autorisation spéciale d'absence pour cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse → [Arrêté-ASA coronavirus cohabitation 16 mars 2020 \(3\).doc](#)

↳ **Un agent relevant du régime général peut-il bénéficier d'un arrêt de travail pour garder son enfant, alors que son conjoint effectue du télétravail ?**

La CPAM précise qu'un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail, à condition de fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.

Dans le cas où l'un des deux parents est autorisé à travailler à distance ou à effectuer du télétravail, on pourrait considérer qu'il peut se charger de garder les enfants. Toutefois, la réglementation n'envisage pas ce cas de figure.

↳ **L'autorité territoriale peut-elle mettre fin à un contrat en cours, du fait de la fermeture du service public ?**

Les contrats en cours doivent être honorés jusqu'à leur terme. L'autorité territoriale ne peut pas mettre fin au contrat de manière anticipée sur le seul motif de l'épidémie de COVID-19.

Les agents contractuels ayant des enfants à garder seront placés en arrêt de travail, avec perception d'indemnité journalière.

Les agents contractuels n'ayant pas d'enfant à garder auront la possibilité d'être affectés sur d'autres missions, pourront être autorisés à travailler à distance ou en télétravail, ou à défaut seront placés en autorisations spéciales d'absence.

Concernant le renouvellement des contrats qui prendraient fin dans quelques jours, l'autorité territoriale devra évaluer ses besoins afin éventuellement de renouveler les contrats avec un ajustement des missions, par exemple.

III. LES CONSEQUENCES SUR LA REMUNERATION DU PERSONNEL

	Régime général (contractuels en CDD ou CDI, fonctionnaires < 28h)	Régime spécial (fonctionnaires ≥ 28h)
En présentiel	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes. Acquisition ou non de RTT selon le cycle du travail dans la collectivité.	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes. Acquisition ou non de RTT selon le cycle du travail dans la collectivité.
Télétravail Travail à distance	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes. Acquisition ou non de RTT selon le cycle du travail dans la collectivité.	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes. Acquisition ou non de RTT selon le cycle du travail dans la collectivité.
Autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas d'acquisition de RTT Indemnités journalières suite à la déclaration sur Améli	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas d'acquisition de RTT Pas de remboursement par l'État- A la charge de l'employeur.
Autorisation spéciale d'absence pour personne vulnérable	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas d'acquisition de RTT Indemnités journalières suite à la déclaration sur Améli	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas d'acquisition de RTT Pas de remboursement par l'État- A la charge de l'employeur.
Autorisation spéciale d'absence pour cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas d'acquisition de RTT	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas d'acquisition de RTT
Autorisation spéciale d'absence pour impossibilité de redéploiement sur d'autres fonctions	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas d'acquisition de RTT	Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas d'acquisition de RTT
Congé de maladie ordinaire COVID-19	Maintien (traitement indiciaire, SFT, NBI, primes) traditionnel. Jour de carence Indemnités journalières suite à la déclaration sur Améli. Pas d'acquisition de RTT	Maintien (traitement indiciaire, SFT, NBI, primes) traditionnel. Jour de carence Pas de remboursement par l'État. Pas d'acquisition de RTT

↳ Est-ce que l'assurance statutaire est susceptible de prendre en charge les sommes déboursées par la collectivité ?

Chaque collectivité doit consulter son assureur pour connaître l'étendue des garanties prévues au contrat d'assurance statutaire.

A priori, l'assurance statutaire ne prendra en charge que le maintien de traitement des agents placés en congé de maladie.

IV. LES PERSONNELS DE DROIT PRIVÉ

↳ Comment est mis en oeuvre le télétravail pour les personnels de droit privé ?

Dans le cadre des mesures de confinement destinées à lutter contre la propagation du COVID-19, l'employeur est tout d'abord **tenu d'organiser un travail à distance**.

Cette modalité d'organisation du travail requiert habituellement l'accord du salarié et de l'employeur, ce qui est la solution préférable. Toutefois, l'article L. 1222-11 du code du travail mentionne le risque épidémique comme pouvant justifier le recours au télétravail sans l'accord du salarié.

La mise en œuvre du télétravail peut se formaliser par un écrit qui peut être collectif ou individuel. Elle peut intervenir par une lettre de l'autorité territoriale actant l'autorisation de télétravail et en précisant les conditions essentielles (durée journalière de travail, mise à disposition d'équipements par exemple).

La rémunération du salarié en télétravail n'est pas impactée.

↳ Quels salariés peuvent effectuer leur travail en présentiel ?

Le travail en présentiel ne peut concerner que les salariés qui sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, parce que leur travail ne peut être effectué à distance et ne peut être différé.

Les conditions sont cumulatives.

Même si les conditions sont réunies, les salariés n'ayant pas de solution de garde pour leurs enfants et les salariés vulnérables ne peuvent être obligés d'effectuer leur travail en présentiel.

Lorsque les salariés sont obligés de se rendre physiquement sur leur lieu de travail, l'employeur est tenu d'adapter le travail du salarié pour assurer sa sécurité.

La rémunération du salarié n'est pas impactée.

Le salarié doit être muni d'une **attestation de déplacement dérogatoire** et d'une carte d'identité.

L'employeur doit délivrer au salarié un **justificatif de déplacement professionnel**.

Les modèles sont accessibles sur le site du ministère de l'intérieur : <https://www.interieur.gouv.fr/fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-derogatoire-et-justificatif-de-deplacement-professionnel>

↳ Les conditions d'exercice du droit de retrait

Si les conditions de travail ne sont pas adaptées pour assurer la sécurité du salarié, celui-ci serait alors susceptible d'invoquer son droit de retrait (articles L. 4131-1 et suivants du code du travail).

Sur le site du Ministère du travail, une FAQ explicite dans quelles situations un salarié peut exercer son droit de retrait : https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/coronavirus_entreprises_et_salaries_gr_17032020.pdf

↳ Quel dispositif pour les salariés qui n'ont pas de solution de garde pour leurs enfants ?

Si le télétravail n'est pas possible et que le salarié n'a pas de solutions de garde pour ses enfants de moins de 16 ans, il peut demander un **arrêt de travail indemnisé**, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de l'enfant. Il s'agit d'un arrêt qui ne nécessite pas d'aller chez le médecin pour obtenir un certificat.

Le site ameli prévoit également que ces arrêts de travail peuvent être délivrés aux parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans et pris en charge dans un établissement spécialisé. A noter toutefois que cette mesure n'est pas prévue par les textes (décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020).

Le salarié doit uniquement adresser une attestation dans laquelle il s'engage à être le seul parent (ou détenteur de l'autorité territoriale) à demander le bénéfice d'un arrêt de travail pour garder l'enfant à domicile.

L'employeur ne peut refuser l'arrêt de travail. Il doit le déclarer et envoyer l'attestation à l'assurance maladie. Toutes les informations sur le site : <https://declare.ameli.fr>

Une fois la déclaration effectuée, l'employeur reçoit un courriel confirmant la déclaration. Il envoie ensuite les éléments nécessaires à la liquidation de l'indemnité journalière selon la procédure habituelle applicable aux arrêts maladie (attestation de salaire sur le site net-entreprise).

Pendant le temps de l'absence, il est pour le moment préconisé de placer le salarié en **autorisation spéciale d'absence**. Une simple lettre suffit pour matérialiser ce placement.

Le **plein salaire** est maintenu au salarié sans délai de carence (et non le seul complément employeur prévu par l'article L. 1226-1 du code du travail).

La collectivité est **subrogée** de plein droit dans les droits du salarié envers l'assurance maladie.

↳ Quel dispositif pour les salariés vulnérables ?

Si le télétravail n'est pas possible et que le salarié présente un risque de développer une forme sévère de la maladie, il peut se connecter directement, sans passer par leur employeur ni par leur médecin traitant, sur le site declare.ameli.fr pour demander à être mis en **arrêt de travail** pour une durée initiale de 21 jours.

Cet arrêt pourra être déclaré rétroactivement à la date du vendredi 13 mars. Un arrêt de travail leur sera délivré sur cette base, une fois effectuées les vérifications nécessaires par le service médical de l'Assurance Maladie.

Les salariés qui présentent un risque de développer une forme sévère de la maladie sont les suivants :

- Femmes enceintes ;
- Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);
- Insuffisances respiratoires chroniques ;
- Mucoviscidose ;
- Insuffisances cardiaques toutes causes ;
- Maladies des coronaires ;
- Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;
- Hypertension artérielle ;
- Insuffisance rénale chronique dialysée ;
- Diabète de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;
- Les personnes avec une immunodépression :
 - pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches hématopoïétiques
 - maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur,
 - personnes infectées par le VIH - Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;

- Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.

Pendant le temps de l'absence, il est pour le moment préconisé de placer le salarié en **autorisation spéciale d'absence**. Une simple lettre suffit pour matérialiser ce placement.

Le **plein salaire** est alors maintenu au salarié sans délai de carence (et non le seul complément employeur prévu par l'article L. 1226-1 du code du travail).

Si la collectivité a maintenu le salaire, elle est **subrogée** de plein droit dans les droits du salarié envers l'assurance maladie.

↳ **Quel dispositif pour le salarié qui ne peut pas télétravailler et dont le travail peut être différé ?**

Si le télétravail n'est pas possible mais que son travail peut être différé, l'employeur doit demander à l'agent de ne pas se présenter à son travail, sa rémunération est maintenue et sa période d'absence assimilée à une période normalement travaillée.

Aucun formalisme particulier n'est prévu pour informer le salarié de sa situation. Il est toutefois conseillé de notifier par écrit au salarié une autorisation spéciale d'absence.

A priori, dans cette situation, la CPAM ne versera pas d'indemnités journalières et la collectivité ne pourra donc pas appliquer la subrogation. Il peut toutefois être opportun de faire la démarche en ligne sur le site <https://declare.ameli.fr> dans le cas où une extension du dispositif soit prévue.

↳ **Quel dispositif pour le salarié dont le service d'affectation est fermé ?**

Afin de lutter contre la propagation du COVID-19, seules les activités indispensables doivent être maintenues. Les autres doivent être fermés.

Les salariés qui travaillent dans un service public fermé doivent en priorité travailler à distance.

En cas d'impossibilité de télétravailler, le salarié est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA). Le **plein salaire** est alors maintenu au salarié sans délai de carence.

Si le salarié n'a pas de solutions de garde pour ses enfants de moins de 16 ans (ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap de moins de 18 ans et pris en charge dans un établissement spécialisé.), l'employeur, après avoir demandé une attestation sur l'honneur au salarié, procède à la déclaration sur le site <https://declare.ameli.fr> afin de bénéficier des indemnités journalières de la CPAM.

Si le salarié est vulnérable, il peut de lui-même procéder à une déclaration sur le site <https://declare.ameli.fr>.

Pour les autres salariés (ceux n'ayant pas d'enfants et ceux qui ne sont pas vulnérables) a priori, la CPAM ne versera pas d'indemnités journalières et la collectivité ne pourra donc pas appliquer la subrogation. Il peut toutefois être opportun de faire la démarche en ligne sur le site <https://declare.ameli.fr> dans le cas où une extension du dispositif soit prévue.

↳ **Pour les agents en contrat d'apprentissage**

Les CFA n'accueillent plus d'apprentis depuis le lundi 16 mars 2020 et au moins jusqu'au 15 avril. Dans leur collectivité, les jeunes se voient appliquer les règles mises en œuvre pour l'ensemble des agents.

↳ **Est-il possible de déplacer les congés annuels du salarié ?**

L'employeur peut déplacer des congés déjà posés par le salarié sur une autre période à venir pour couvrir la période de 14 jours, compte tenu des circonstances exceptionnelles en application de l'article L. 3141-16 du code du travail.

Par contre si le salarié n'a pas posé de congés, l'employeur ne peut les imposer.

CONTACTS

Direction Expertise Juridique et Instances
Consultatives
Pôle Expertise Juridique

| ☎ 05 59 84 59 43 – 📠 05 59 90 03 94

| expertise@cdg-64.fr

III. LES QUESTIONS DE SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL

↳ Quelles sont les recommandations pour les personnes vulnérables ?

Le médecin traitant ou le médecin de prévention, peut signifier la nécessité d'un éloignement du milieu professionnel habituel. Ces personnels doivent se signaler. Un travail à distance leur est alors proposé ou si cela n'est pas possible, une autorisation spéciale d'absence (ASA).

Une liste des personnes « à risque » est disponible sur le site du gouvernement : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>. Cette liste est susceptible d'évoluer.

↳ Le médecin de prévention peut-il transmettre aux employeurs la liste des personnes vulnérables ?

Le médecin de prévention est strictement tenu au respect du secret médical, y compris en cette période de crise. Il ne lui est donc pas possible de donner aux employeurs territoriaux des listes de personnes « fragiles ».

Il revient donc à l'employeur à communiquer auprès des agents pour que tous ceux qui estiment que leur état de santé entraîne un risque plus important face au Covid-19 se rapprochent de leur médecin traitant, ou du médecin de prévention.

Le médecin de prévention pourra, si nécessaire, prendre contact avec les agents concernés.

↳ L'employeur peut-il tenir à jour une liste d'agents « vulnérables » ?

Cette pratique n'est pas possible. Les données de santé sont une catégorie particulière de données personnelles, dites sensibles. Elles sont protégées par le règlement général sur la protection des données personnelles (RGPD) et par le code de la santé publique.

La Cnil indique, dans un communiqué du 10 mars 2020, que *"les entreprises et les administrations ne peuvent pas prendre des mesures qui porteraient atteinte au respect de la vie privée de leurs employés ou visiteurs"*. Elles ne peuvent ainsi pas collecter des données de santé *"qui iraient au-delà de la gestion des suspicions d'exposition"* au coronavirus.

À ce titre, il est interdit notamment aux employeurs :

- d'obliger leurs employés à transmettre chaque jour à leur hiérarchie des relevés de température.
- ou de collecter des questionnaires médicaux auprès de tous leurs employés.

De façon globale, les employeurs *"doivent s'abstenir de collecter de manière systématique et généralisée, ou au travers d'enquêtes et demandes individuelles, des informations relatives à la recherche d'éventuels symptômes présentés par un employé/agent et ses proches"*.

Ce qui est permis :

Au titre de leur obligation de sécurité et de santé au travail, les entreprises et les administrations peuvent par contre sensibiliser leurs employés, les encourager à télétravailler ou à échanger avec le médecin de prévention.

Les salariés ou agents publics doivent informer leur employeur en cas de suspicion de contact avec le virus. De leur côté, les employeurs peuvent inviter leurs personnels à remonter des informations personnelles en lien avec leur éventuelle exposition au COVID-19, directement auprès d'eux ou des autorités sanitaires.

En cas de signalement, l'employeur "*peut consigner la date et l'identité de l'employé suspecté d'avoir été exposé*" et communiquer ces informations aux autorités sanitaires à leur demande

↳ Si un agent est contaminé (cas confirmé), que faire pour les collègues qui ont été en contact avec lui ?

Si toutes les mesures de prévention ont été prises pour éviter les contacts entre les agents, le risque devrait être limité.

Cependant, il est préférable, dans la mesure du possible, d'éloigner du lieu de travail les personnes qui ont été en contact avec la personne contaminée (télétravail si cela est possible).

Si cela n'est pas possible, il faut veiller à bien respecter les mesures de prévention, rappeler les gestes barrière. Les agents contacts doivent, bien sûr, être très vigilants en ce qui concerne leur état de santé, prendre leur température matin et soir et contacter leur médecin traitant en cas d'apparition de symptômes (ne s'adresser au 15 qu'en cas de signes inquiétants) et éviter les personnes vulnérables.

↳ Si un agent est contaminé (cas confirmé), comment nettoyer les locaux ?

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, notamment par l'émission de gouttelettes infectieuses lors d'éternuements ou de toux qui pénètrent dans les voies respiratoires.

Cependant, un délai de latence pour intervenir est souhaitable, les coronavirus pouvant probablement survivre quelques heures sur des surfaces sèches et jusqu'à plus de 48 heures sur des surfaces humides.

Dès lors, en cas de contamination, les mesures suivantes devront être prises :

▶ équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse à usage unique, de gants de ménage (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces)

▶ entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide de sorte que :

- les sols et surfaces soient nettoyés avec un bandeau de lavage à usage unique imprégné d'un produit détergent ;
- les sols et surfaces soient en suite rincés à l'eau du réseau d'eau potable avec un autre bandeau de lavage à usage unique ;
- un temps de séchage suffisant de ces sols et surfaces soit laissé ;
- les sols et surfaces doivent être désinfectés avec de l'eau de javel diluée avec un bandeau de lavage à usage unique différent des deux précédents.

▶ les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

↳ Faut-il profiter de la fermeture des établissements scolaires pour désinfecter les locaux en vue de la reprise ?

Compte tenu de la durée de vie du virus (probablement quelques heures sur des surfaces sèches et jusqu'à plus de 48 heures sur des surfaces humides), il n'y a pas de nécessité de procéder à une désinfection plus importante que d'habitude avant la réouverture des locaux.

Un nettoyage avec les produits habituels est suffisant.

↳ **Un agent peut-il faire valoir son droit de retrait face à cette épidémie ?**

Le droit de retrait permet à un agent de se retirer, après en avoir alerté son employeur par quelque moyen que ce soit de « toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection ».

Dans le cadre de cette épidémie la situation est à apprécier au cas par cas. De manière générale, si les conditions de travail permettent de respecter une distance avec le public ou les collègues de travail et de mettre en œuvre les gestes barrière, le droit de retrait ne paraît pas justifié.

On peut en revanche penser qu'un agent pourrait légitimement invoquer son droit de retrait si *un de ses collègues revenait d'une zone à risque ou avait été en contact avec une personne contaminée*, et que l'employeur n'ait pas mis en œuvre de mesures qui limitent la contamination.

↳ **Y a-t-il un risque plus important pour les services de collecte de déchets ?**

Il y a un risque de contamination par les déchets comme par tout autre objet mais pas plus important. La durée de vie du virus serait de 3h sur une surface sèche, plus de 48h sur des surfaces plus humides, *mais une présence du virus ne veut pas forcément dire que la quantité qui y reste est encore infectieuse et contagieuse. De plus il faut qu'il y ait contact direct pour être contaminé.*

Il est donc nécessaire que les agents respectent les mêmes règles d'hygiène et de sécurité qu'habituellement : port de gants, port de vêtements de travail, lavage des mains et douche après la collecte.

↳ **Quelles mesures prendre pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public ?**

Le code du travail prévoit que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires « pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale des travailleurs » » (article L. 4121-1 du code du travail). A ce titre, l'employeur peut être fondé à prendre des dispositions contraignantes pour assurer la protection de la santé du personnel après évaluation du risque de contagion.

Il est rappelé que la transmission du virus se fait par un « contact étroit » avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux par la personne contaminée. Il y a lieu dès lors de distinguer deux situations :

▶ lorsque les contacts sont brefs, les mesures « barrières notamment celles ayant trait au lavage très régulier des mains, permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, tant par l'employeur que par les salariés, les recommandations du gouvernement la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs 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.

▶ lorsque les contacts sont prolongés et proches, il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains.

Dans ces conditions, dès lors que sont mises en œuvre, la seule circonstance que le salarié soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait.

En outre, les agents doivent mettre en œuvre les recommandations formulées dans le cadre de l'article L. 4122-1 du code du travail qui dispose que « conformément aux instructions qui lui sont donnée par l'employeur, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. »

↳ Comment adapter la gestion des déchets en période d'épidémie ?

Les mesures de confinement prises par le gouvernement ont conduit de nombreuses collectivités à s'adapter en réorganisant leurs services de ramassage des déchets. Face à la réduction soudaine du personnel, les fermetures de déchetteries, l'éventualité de suspension de collecte sélective, les modifications des circuits ou encore la réduction des fréquences de collectes se multiplient sur tout le territoire. Dans une note sur la gestion des déchets en période d'épidémie, l'AMF rappelle les préconisations à suivre dans le cadre des plans de continuité d'activités instaurés à la suite de l'épidémie de H1N1 en 2009 :

<https://www.maire-info.com/coronavirus/comment-adapter-la-gestion-dechets-en-periode-depidemie--article-24001>

CONTACT

Direction Santé et conditions de travail

| medecine@cdg-64.fr