



NOTE/FAQ RELATIVE AUX INCIDENCES DE L'ÉPIDÉMIE DE COVID-19 SUR LES COLLECTIVITÉS ET LEUR PERSONNEL

MISE À JOUR LE 28 SEPTEMBRE 2021

Cette note a pour objectif de clarifier le cadre juridique dans lequel s'exerce l'activité des agents dans le contexte Coronavirus – Covid-19.

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

Références :

| *Décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19*

| *Décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés*

| *Loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire*

| *Décret n° 2021-699 du 1^{er} juin 2021 prescrivant les mesures générales nécessaires à la gestion de la sortie de crise sanitaire*

| *Loi n° 2021-1040 du 5 août 2021 relative à la gestion de la crise sanitaire*

| [Informations de la DGCL sur les questions Covid-19](#)

| [Informations de la DGAFP sur les questions Covid-19](#)

| [Téléservice de l'Assurance Maladie](#)

| [Informations de l'Assurance Maladie sur le Covid-19](#)

SOMMAIRE

I. LE PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ	5
↳ <i>Qu'est-ce qu'un Plan de Continuité d'Activité ?.....</i>	<i>5</i>
↳ <i>Comment adapter le plan de continuité d'activités existant ?</i>	<i>6</i>
↳ <i>Quelle est la position des agents dans les plans de reprise d'activités ?</i>	<i>6</i>
↳ <i>L'autorité territoriale peut-elle déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail ? .6</i>	
II. LES INCIDENCES SUR LA SITUATION DU PERSONNEL.....	6
1. LE RECRUTEMENT ET LA CESSATION DE FONCTION DES AGENTS	7
↳ <i>Faut-il maintenir le recrutement d'un agent dont le contrat débiterait dans quelques jours ?</i>	<i>7</i>
↳ <i>L'autorité territoriale peut-elle mettre fin à un contrat en cours, du fait de la fermeture du service public ?</i>	<i>7</i>
↳ <i>Les agents qui n'ont pu achever leur formation initiale pourront-ils être titularisés ?.....</i>	<i>7</i>
2. LES AGENTS EN TELETRAVAIL OU TRAVAILLANT A DISTANCE.....	8
↳ À compter du 1^{er} septembre 2021, quelles sont les modalités de recours au télétravail ?	8
↳ <i>Quelles étaient les modalités de recours au télétravail jusqu'au 31 août 2021?</i>	<i>8</i>
↳ <i>Existe-t-il des sanctions pour les administrations qui refuseraient de faire du télétravail ?</i>	<i>9</i>
↳ <i>Quelles sont les modalités à respecter pour placer l'agent en télétravail ou en travail à distance ?...9</i>	
↳ <i>L'agent peut-il faire du télétravail si la collectivité n'a pas délibéré pour l'instaurer ?.....9</i>	
↳ <i>La collectivité est-elle tenue de respecter la durée maximale de télétravail fixée dans la délibération qui a instauré le télétravail ?</i>	<i>10</i>
3. LES AGENTS EN PRESENTIEL.....	10
↳ <i>Quelles sont les règles à respecter pour les agents amenés à travailler en présentiel ?.....</i>	<i>10</i>
↳ <i>Les personnels peuvent-ils invoquer un droit de retrait ?</i>	<i>10</i>
↳ <i>Quels agents ne peuvent pas être amenés à travailler en présentiel ?</i>	<i>11</i>
↳ <i>Quelle est la conduite à tenir pour les agents dont l'activité est réduite pendant la période de confinement ?</i>	<i>11</i>
4. LES AGENTS EN CHOMAGE PARTIEL	11
↳ <i>Est-ce que le chômage partiel est applicable aux agents publics ?</i>	<i>11</i>
5. LES AGENTS EN CONGES ANNUELS OU EN RTT.....	11
↳ <i>Que faire si un agent a posé des congés annuels ou des RTT pendant la période de confinement ?..12</i>	
↳ <i>Est-il possible de placer d'office un agent en congé annuel, en récupération, en RTT ?</i>	<i>12</i>
↳ <i>Qu'est-ce-que la réserve civique ?.....</i>	<i>14</i>
6. LES AGENTS EN AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE.....	14
↳ <i>Quels sont les motifs qui permettent de placer un agent en autorisation spéciale d'absence ?.....</i>	<i>14</i>
↳ <i>Que faire si l'agent ne remplit plus les conditions de l'ASA dont il bénéficiait ?</i>	<i>15</i>
↳ <i>Un agent en autorisation spéciale d'absence peut-il exercer une activité rémunérée ?.....</i>	<i>15</i>
↳ <i>Les agents en ASA dont le temps de travail est annualisé devront-ils rattraper le travail non effectué ? Quelles est la quantité horaire qui doit être décomptée ?</i>	<i>16</i>
↳ <i>Un agent contractuel actuellement en ASA voit-il la période d'essai décalée de la durée de la période de confinement ?</i>	<i>16</i>
7. LES AGENTS PRESENTANT UN RISQUE DE DEVELOPPER UNE FORME GRAVE D'INFECTION AU VIRUS SARS-CoV-2.....	16

↳	<i>Si un agent vulnérable ne peut pas télétravailler et qu'il souhaite reprendre en présentiel, peut-on / doit-on lui interdire de venir ?</i>	16
7.1.	LE DISPOSITIF EN VIGUEUR JUSQU'AU 26 SEPTEMBRE 2021	16
↳	<i>Quels agents peuvent être considérés comme personnes vulnérables ?</i>	16
↳	<i>Quelles sont les modalités d'organisation du travail et de prise en charge des personnes vulnérables ?</i>	17
↳	<i>Quel justificatif l'agent public doit-il fournir pour être considéré comme personne vulnérable ?</i>	19
7.2.	LE DISPOSITIF EN VIGUEUR A COMPTER DU 27 SEPTEMBRE 2021	20
↳	<i>Quels agents peuvent être considérés comme personnes vulnérables ?</i>	20
↳	<i>Quelles sont les mesures de protection renforcée que l'employeur doit mettre en place pour les agents non-sévèrement immunodéprimés qui regagnent leur poste de travail ?</i>	21
↳	<i>Quelles sont les modalités d'organisation du travail des personnes vulnérables ?</i>	22
↳	<i>Quelle est la prise en charge des agents placés en ASA personne vulnérable ?</i>	23
8.	LES AGENTS QUI PARTAGENT LEUR DOMICILE AVEC UNE PERSONNE VULNERABLE	24
↳	<i>Quelle est la situation des agents qui vivent avec une personne à risque/vulnérable OU avec quelqu'un au contact de personnes atteintes par le Covid-19 à compter du 1^{er} septembre 2020 ?</i>	24
9.	LES AGENTS DEVANT GARDER LEURS ENFANTS	24
↳	<i>Quels agents peuvent bénéficier de l'ASA pour garde d'enfant ?</i>	24
↳	<i>Quelle est la situation de l'agent parent d'un enfant ayant des symptômes évocateurs de Covid-19 dans l'attente des résultats du test de dépistage ?</i>	25
↳	<i>Dans quelle situation se trouve l'agent qui demande à garder son enfant (synthèse) ?</i>	26
↳	<i>Si le conjoint est déjà en arrêt pour une pathologie, l'agent peut-il en parallèle bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?</i>	27
↳	<i>Le conjoint est au chômage, l'agent peut-il bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?</i>	27
↳	<i>Comment s'assurer que l'agent est contraint de rester chez lui pour garder ses enfants ?</i>	27
↳	<i>L'assistante maternelle de l'agent ne peut plus garder d'enfant, l'agent peut-il être placé en ASA pour garde d'enfant même si l'enfant n'était pas scolarisé ?</i>	28
10.	LES AGENTS IDENTIFIES COMME « CAS CONTACT A RISQUE »	28
↳	<i>Comment gérer les agents cas contact à risque ?</i>	29
11.	LES AGENTS QUI COHABITENT AVEC UNE PERSONNE ATTEINTE DE MALADIE CONTAGIEUSE	29
↳	<i>Quelle est la situation de l'agent qui cohabite avec une personne atteinte du Covid-19 ?</i>	29
12.	LES AGENTS MALADES	29
↳	<i>Comment gérer les agents positifs au Covid-19 ?</i>	29
↳	<i>Faut-il appliquer le jour de carence aux agents atteints du Covid-19 ?</i>	29
↳	<i>Quelle est la procédure de déclaration à effectuer auprès de la CNAM ?</i>	30
↳	<i>La maladie Covid-19 peut-elle être reconnue comme une maladie professionnelle ?</i>	30
13.	LES AGENTS ET LA VACCINATION	32
↳	<i>Les agents peuvent-ils bénéficier d'ASA pour se faire vacciner ?</i>	32
III.	LES CONSÉQUENCES SUR LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL	33
↳	<i>Quelles sont les modalités de rémunération des agents publics (annualisés ou non) ?</i>	33
↳	<i>Est-ce que l'assurance statutaire est susceptible de prendre en charge les sommes déboursées par la collectivité ?</i>	35

↳	<i>Est-il possible de verser la prime Macron aux agents publics mobilisés pour continuité de l'activité de l'administration ?</i>	35
↳	<i>Comment verser la prime exceptionnelle de 1 000 € aux agents ?</i>	35
↳	<i>Une prime exceptionnelle a-t-elle été prévue pour les agents affectés à certains établissements sociaux et médico-sociaux ?</i>	36
↳	<i>Quelle mesure a été décidée en cas d'épuisement des revenus de remplacement à compter du 12 mars 2020 ?</i>	36
↳	<i>Un agent autorisé à télétravailler ou placé en autorisation spéciale d'absence peut-il bénéficier de titres restaurant ?</i>	36
↳	<i>La collectivité peut-elle rembourser les repas des agents travaillant en présentiel ?</i>	36
↳	<i>Les incidences sur le plafond d'exonération des heures supplémentaires</i>	37
IV.	LES AGENTS DE DROIT PRIVÉ	38
↳	<i>Comment est mis en œuvre le télétravail pour les personnels de droit privé ?</i>	38
↳	<i>Quels salariés peuvent effectuer leur travail en présentiel ?</i>	38
↳	<i>Est-ce que le chômage partiel est applicable aux salariés de droit privé des collectivités ?</i>	38
↳	<i>Les conditions d'exercice du droit de retrait</i>	39
↳	<i>Quelles sont les règles pour les personnes vulnérables jusqu'au 26 septembre 2021 ?</i>	39
↳	<i>À compter du 27 septembre 2021, quelles sont les règles pour les personnes vulnérables ?</i>	41
↳	<i>Quel dispositif pour le salarié dont le service d'affectation est fermé ?</i>	44
↳	<i>Quelle est la situation des salariés devant garder leurs enfants ?</i>	44
↳	<i>Dans le cas où le salarié en PEC poursuivrait son activité pendant la crise sanitaire, les obligations d'accompagnement et de formation à la charge de l'employeur restent-elles applicables ?</i>	45
↳	<i>Pour les agents en contrat d'apprentissage</i>	45
↳	<i>Est-il possible de déplacer les congés annuels du salarié ?</i>	45
↳	<i>Que faire si le salarié présente un arrêt maladie lié à la Covid-19 ?</i>	45
V.	LES QUESTIONS DE SANTÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL	48
↳	<i>Quelles sont les recommandations pour les personnes vulnérables ?</i>	48
↳	<i>Le médecin de prévention peut-il transmettre aux employeurs la liste des personnes vulnérables ?</i>	48
↳	<i>L'employeur peut-il tenir à jour une liste d'agents « vulnérables » ?</i>	48
↳	<i>Quelles mesures prendre si un agent est contaminé ?</i>	49
↳	<i>Si un agent est contaminé (cas confirmé), comment nettoyer les locaux ?</i>	49
↳	<i>Faut-il profiter de la fermeture des établissements scolaires pour désinfecter les locaux en vue de la reprise ?</i>	50
↳	<i>Un agent peut-il faire valoir son droit de retrait face à cette épidémie ?</i>	50
↳	<i>Existe-t-il un risque plus important pour les services de collecte de déchets ?</i>	50
↳	<i>Quelles mesures prendre pour les salariés affectés à un poste de travail en contact avec le public ?</i>	50
↳	<i>Comment adapter la gestion des déchets en période d'épidémie ?</i>	51
↳	<i>Le port de masques en tissus est-il efficace ?</i>	51

I. LE PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ

↳ Qu'est-ce qu'un Plan de Continuité d'Activité ?

Le Plan de Continuité d'Activité (PCA) présente l'ensemble des mesures qu'une collectivité décide de mettre en œuvre pour assurer, selon les divers scénarios de crises, le maintien des services dont la continuité est impérative, puis la reprise planifiée des activités.

Le PCA classe les activités en fonction de leur importance et de leur faisabilité, et permet de les envisager selon trois temporalités : l'anticipation de la crise, le maintien de l'activité en mode dégradé ainsi que la phase de reprise de l'activité.

Ce plan de continuité des activités (PCA) fait apparaître notamment les informations suivantes :

| **L'identification des activités essentielles à maintenir** pour assurer la continuité du service public local, par ordre de priorité :

- missions essentielles à maintenir en permanence,
- missions nouvellement générées par la crise,
- missions pouvant être différées temporairement,
- missions pouvant être reportées.

| **L'adaptation des conditions de travail et de l'organisation** (horaires d'ouverture, temps de travail, gestion des congés, télé travail, rotation des équipes ...) pour permettre le respect des mesures décidées par les autorités sanitaires (fermeture des écoles, marchés, confinement à domicile, limitation des déplacements ...)

| **Les effectifs minimum nécessaires pour assurer le maintien des activités essentielles**, même dans des conditions dégradées

Attention : Le personnel vulnérable doit être identifié et écarté de toutes missions les exposant à un risque de contagion.

| **Les moyens techniques adéquats** et les **procédures administratives** à respecter

| **Les mesures de renfort, de remplacement ou de substitution** qui seront prises en cas d'absence, en-deçà du minimum requis, des agents chargés d'assurer les activités essentielles

| Les **mesures de prévention à mettre en œuvre pour les agents maintenus en activité** afin de protéger leur santé et leur sécurité, et limiter la propagation du virus (recommandations générales et mesures spécifiques liées à chaque activité). Si le contexte de crise et les exigences sanitaires nécessitent d'effectuer des adaptations de la méthode de travail, des modes opératoires spécifiques devront être rédigés et présentés aux agents.

L'employeur devra s'assurer de l'adaptation de l'organisation aux objectifs à atteindre.

Ce plan est soumis à l'avis préalable du CTI/CHSCT ou du CT et du CHSCT local (en fonction de la taille de la collectivité).

Attention : Cependant, au vu de la situation exceptionnelle de confinement, il convient a minima d'informer les représentants du personnel de la collectivité voire de recueillir par tout moyen l'avis du CHSCT.

Dans le cadre du processus d'amélioration continue, il sera important de réaliser un retour d'expérience du PCA mis en place, et d'une manière générale de la gestion de crise. L'objectif est de pouvoir identifier les points forts et les points de vulnérabilité, et de veiller ainsi à la mise à jour du PCA.

Une trame de PCA est disponible sur le site internet du Centre de Gestion.

↳ **Comment adapter le plan de continuité d'activités existant ?**

L'autorité territoriale dispose du pouvoir de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité afin d'assurer le fonctionnement des services publics.

Elle peut donc réglementer les modalités d'organisation et de fonctionnement du service dont elle a la charge, tant au regard des agents que des usagers. Le PCA peut donc être adapté pour organiser la reprise d'activité.

Dans le contexte sanitaire lié au Covid-19, l'autorité territoriale devra veiller à mettre en œuvre, dans le cadre de la reprise progressive de l'activité, l'ensemble des mesures fixées par les autorités compétentes afin de veiller à la santé des agents (aménagement des locaux et des conditions d'accueil, distanciation sociale, gestes barrières, masques, gel hydroalcoolique...).

Les collectivités ont également la possibilité de mettre en place un plan de reprise d'activités (PRA).

↳ **Quelle est la position des agents dans les plans de reprise d'activités ?**

Les agents publics ne relevant pas de ce plan sont invités à télétravailler, cette position étant maintenant facilitée par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 portant sur les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et instaurant le télétravail de manière ponctuelle.

Les agents dont la présence est nécessaire sont mentionnés dans le PRA et peuvent être appelés à rejoindre leur poste. L'employeur doit garantir le respect des consignes sanitaires de protection.

Il convient cependant de tenir compte de la situation des agents fragiles vulnérables, selon les critères définis par le Haut conseil de la santé publique, et de ceux gardant leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans, n'ayant aucun autre moyen de garde et dont le(s) enfant(s) ne peu(ven)t être scolarisé(s), qui sont placés en autorisation spéciale d'absence, en l'absence de possibilité de télétravail.

↳ **L'autorité territoriale peut-elle déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail ?**

La note DGAFP « Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique » (mars 2020) rappelle : « Dans la fonction publique de l'Etat, le b) du II de l'article 3 du décret 2000-815 ouvre la possibilité de déroger aux garanties minimales en matière de temps de travail (durée maximale de travail quotidien de 10 h, durée maximale hebdomadaire de 48 h, durée maximale hebdomadaire moyenne de 44 h sur 12 semaines consécutives...), "lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent." »

En matière de temps de travail, les textes évoquent le cas des circonstances exceptionnelles, et non celui de l'urgence. 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 public est nécessaire pour autoriser les dérogations. Compte-tenu des circonstances, la délibération relative à la dérogation au temps de travail pourrait avoir un effet rétroactif.

II. LES INCIDENCES SUR LA SITUATION DU PERSONNEL

1. Le recrutement et la cessation de fonction des agents

↳ Faut-il maintenir le recrutement d'un agent dont le contrat débuterait dans quelques jours ?

Dès lors que l'engagement de recrutement est pris, le recrutement doit être maintenu. Cet engagement peut prendre plusieurs formes : courrier, courriel ou accord oral.

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

La conclusion d'un contrat de travail crée des droits pour l'agent. Les dispositions relatives à la gestion de la crise sanitaire ne prévoient pas un dispositif dérogatoire de fin de contrat.

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.

Concernant le renouvellement des contrats qui prendraient fin dans quelques jours, l'autorité territoriale devra se prononcer sur le renouvellement des contrats en fonction des besoins de la collectivité, avec un ajustement des missions, par exemple.

Lors d'un entretien accordé aux associations d'élus membres de la Coordination des employeurs, lors du premier confinement, Olivier Dussopt a préconisé de renouveler ces contrats « **dans la mesure où les besoins existeront à l'issue de la crise épidémique**. Il s'agit d'une contribution à l'effort de solidarité demandé aux employeurs publics pour éviter la création de situations précaires. Ces contrats pourront être renouvelés dans les conditions les plus simplifiées (absence d'entretien), par avenant, pour quelques mois, ou quelques semaines, pour les porter après la fin envisagée de l'état d'urgence sanitaire. »

↳ Les agents qui n'ont pu achever leur formation initiale pourront-ils être titularisés ?

[Le décret n° 2020-1082 du 21 août 2020](#) permet la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de Covid-19.

Le décret n°2021-706 du 2 juin 2021 prolonge le dispositif prévu par le décret n°2020-1082 du 21 août 2020 permettant la titularisation de certains fonctionnaires territoriaux stagiaires qui n'auraient pas pu réaliser la formation d'intégration au cours de leur année de stage en raison de la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19.

Sont concernés les fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale à l'exception des sapeurs-pompiers professionnels et des cadres d'emplois de catégorie A visés à l'article 45 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

La **liste des cadres d'emplois** concernés est plus précisément définie en **annexe du décret du 21 août 2020**.

Ainsi, lorsque la titularisation d'un fonctionnaire stagiaire doit intervenir **au plus tard le 31 octobre 2021**, elle n'est pas subordonnée à l'obligation de suivi de la formation d'intégration si cette dernière n'a pu se dérouler, en tout ou partie, avant le 31 octobre 2021. Dans ce cas, la formation d'intégration doit être réalisée **avant le 30 juin 2022**.

L'article 2 du décret prévoit des mesures particulières pour les stagiaires relevant des cadres d'emplois de la **police municipale** et pour lesquels la titularisation intervient **au plus tard le 31 octobre 2021**.

Ces agents bénéficient, sur décision du CNFPT, selon leur situation, des mesures suivantes :

- La comptabilisation, au titre des stages prévus dans le cadre de la période obligatoire de formation, des services accomplis par les stagiaires auprès de la collectivité territoriale qui les emploie, sous réserve que cette

collectivité effectue une évaluation du stage. Cette évaluation, prise en compte dans l'élaboration du rapport final d'évaluation du stage, est communiquée au CNFPT, au préfet et au procureur de la République ;

| Une dispense d'une durée maximale de quinze jours au titre des enseignements théoriques de la formation.

Les stagiaires qui bénéficient de l'une de ces dérogations restent soumis à une évaluation globale par le CNFPT.

Les enseignements théoriques non suivis peuvent, le cas échéant, être dispensés dans le cadre de la formation continue obligatoire prévue à l'[article L. 511-6 du code de la sécurité intérieure](#). Dans ce cas, ils interviennent au cours de la première période pluriannuelle mentionnée à l'article R. 511-35 du même code.

2. Les agents en télétravail ou travaillant à distance

↳ À compter du 1^{er} septembre 2021, quelles sont les modalités de recours au télétravail ?

Le télétravail « COVID » n'est plus la norme. En effet, à compter du 1^{er} septembre 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021, une période transitoire est instaurée afin de permettre à l'employeur d'échanger avec les agents, d'étaler le traitement des demandes de télétravail de « droit commun » et d'échelonner les retours en présentiel pour les agents qui ne formuleront pas une telle demande.

À compter du 1^{er} octobre 2021, il convient d'appliquer la réglementation de droit commun du télétravail prévue par le décret n°2016-151 du 11 février 2016 et sous réserve que la collectivité ait délibéré sur la mise en place du télétravail après avis du Comité Technique.

N.B. : En cas de circulation très active du virus sur certains territoires, les Préfets peuvent fixer un nombre de jours de télétravail par semaine dans les administrations. (FAQ de la DGAFP).

↳ Quelles étaient les modalités de recours au télétravail jusqu'au 31 août 2021 ?

Le télétravail participe à la démarche de prévention du risque d'infection au virus en limitant l'affluence dans les transports en commun et la présence dans les bureaux et espaces partagés. Il constitue dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent.

À compter du vendredi 30 octobre 2020, les agents dont les fonctions peuvent être exercées totalement ou principalement à distance doivent impérativement être placés en télétravail cinq jours par semaine.

Dans une circulaire du 5 février 2021, le Premier ministre a indiqué qu'afin de prévenir les risques d'isolement, les agents qui en éprouvent le besoin peuvent, sur demande, se rendre sur site un jour par semaine.

La circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique met en œuvre un assouplissement progressif des mesures de mise en place du télétravail :

| A compter du 26 mai, les agents peuvent revenir un jour sur site sans en faire la demande expresse ;

| A compter du 9 juin 2021, les agents n'effectueront plus que trois jours de télétravail par semaine ;

| A compter du 1^{er} juillet 2021, si la situation le permet, les agents pourront passer à deux jours de télétravail par semaine ;

| A compter du 1^{er} septembre 2021, si la situation le permet, les collectivités reviendront au régime de droit commun avec application du nouvel accord-cadre télétravail signé.

Pour les agents dont les fonctions ne peuvent être qu'accessoirement 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.

Il revient en conséquence aux chefs de service de définir des organisations de travail tenant pleinement compte de ces mesures tout en veillant à la continuité des activités et des missions de service public.

Le ministère de la transformation et de la fonction publique a diffusé une circulaire en date du 29 octobre 2020 qui vise à renforcer le recours au télétravail dans les administrations : https://www.legifrance.gouv.fr/circulaire/id/45072?tab_selection=circ&searchField=ALL&query=*&page=1&init=true&dateSignature

La Direction interministérielle de la transformation publique (DITP), et la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), ont réalisé un kit intitulé "Télétravail et travail en présentiel – Quelques repères pour adapter vos pratiques aux modes de travail mixtes" afin d'accompagner les agents et les managers dans la mise en place ou le renforcement du recours au télétravail : <https://www.modernisation.gouv.fr/home/guide-teletravail-et-presentiel>

↳ Existe-t-il des sanctions pour les administrations qui refuseraient de faire du télétravail ?

Dans le cadre des règles mises en place pour la période de confinement, le télétravail doit être généralisé pour toutes les activités qui le permettent. C'est en effet un mode d'organisation du travail qui permet de préserver la santé des agents tout en permettant la poursuite des activités économiques, dès lors qu'il permet notamment une limitation du nombre des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement afin de préserver la distanciation sociale et limiter les déplacements.

Dans des circonstances exceptionnelles telles que celles résultant du risque épidémique, la mise en place du télétravail participe ainsi aux mesures qui peuvent être prises par l'employeur pour assurer le respect des principes généraux de prévention et satisfaire à son obligation de protéger la santé et d'assurer la sécurité de ses agents.

La responsabilité de l'employeur territorial ne pourra pas être engagée s'il refuse de mettre en place le télétravail alors que son activité s'y prête dès lors que les mesures d'hygiène prévues par le décret n° 2020-1310 du 29 octobre 2020 (port du masque, lavage des mains...) sont respectées et que les conditions de travail sont aménagées afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports. De plus, il convient de préciser que les circulaires n'ont pas de caractère impératif.

↳ Quelles sont les modalités à respecter pour placer l'agent en télétravail ou en travail à distance ?

Pour formaliser la situation, l'autorité territoriale doit prendre un arrêté d'autorisation individuelle ou collective de télétravail/travail à distance.

↳ L'agent peut-il faire du télétravail si la collectivité n'a pas délibéré pour l'instaurer ?

Si la collectivité n'a pas mis en place le télétravail après avis du Comité Technique, l'agent peut télétravailler. On parle alors de travail à distance.

La circulaire du 1^{er} septembre relative à la prise en compte dans la Fonction Publique de l'Etat de l'évolution de l'épidémie de Covid-19 prévoit que le télétravail doit être déployé conformément au régime relevant du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature.

Il semblait donc que les collectivités et leurs établissements publics ne puissent plus faire travailler à distance leurs agents sans qu'une délibération organisant le télétravail ne soit prise, après avis du Comité Technique à compter du 1^{er} septembre 2020.

Toutefois, suite à la publication de la circulaire en date du 29 octobre 2020, le télétravail constitue dorénavant la règle pour l'ensemble des activités qui le permettent. En conséquence, les collectivités doivent placer leurs agents en travail à distance même sans délibération préalable.

Dans tous les cas, les collectivités sont incitées à délibérer sans tarder sur la mise en place du télétravail.

↳ La collectivité est-elle tenue de respecter la durée maximale de télétravail fixée dans la délibération qui a instauré le télétravail ?

Si la collectivité a instauré le télétravail, la délibération fixe une durée maximale de télétravail (trois jours hebdomadaires maximum). Cette restriction ne s'applique pas pendant la situation exceptionnelle de crise sanitaire.

3. Les agents en présentiel

↳ Quelles sont les règles à respecter pour les agents amenés à travailler en présentiel ?

Les conditions de travail doivent être aménagées pour les agents amenés à travailler totalement ou partiellement en présentiel, en particulier lorsque les nécessités de service l'exigent, afin de protéger leur santé et celle des usagers.

Afin de réduire les interactions sociales et la présence dans les transports, les services des collectivités territoriales doivent **adapter l'organisation du travail** :

| L'employeur organise un lissage des horaires de départ et d'arrivée

| Dans les services ouverts au public, les conditions d'accueil du public doivent être renforcées, avec, dans toute la mesure du possible

- Un système de prise de rendez-vous
- L'indication du nombre maximum de personnes dans l'espace en question (jauge), un paramétrage de la jauge à 4m² par personne étant donné à titre indicatif dans le protocole national pour les entreprises
- La séparation des flux d'entrée et de sortie

| Les réunions en audio et/ou en visio-conférences doivent constituer la règle et les réunions en présentiel l'exception. Cette recommandation devient impérative dès lors que la réunion rassemble plus de 6 personnes

| A compter du 9 juin 2021, les réunions en présentiel seront de nouveau autorisées avec une jauge d'une personne pour 4m² dans un premier temps et dans le strict respect des règles sanitaires renforcées (distanciation et gestes barrières)

| Il est recommandé d'aérer les pièces régulièrement

| Les moments conviviaux dans les locaux administratifs sont interdits

| Les déplacements professionnels doivent être limités au strict minimum nécessaire au bon fonctionnement des services.

La restauration administrative s'opère dans le cadre du protocole sanitaire renforcé tel que précisé dans le protocole applicable aux entreprises de restauration collective ou de vente à emporter.

↳ 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 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>

Le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait expose l'agent à des mesures de sanction disciplinaire de la part de l'autorité territoriale, à une retenue sur traitement. L'autorité territoriale peut également mettre en demeure l'agent de reprendre ses fonctions avant, à défaut, d'engager une procédure d'abandon de poste.

↳ Quels agents ne peuvent pas être amenés à travailler en présentiel ?

Certains agents ne peuvent pas être amenés à travailler en présentiel :

- | les personnes identifiées comme cas contact à risque,
- | les personnes considérées comme vulnérables,
- | le parent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans ou sans limite d'âge pour un enfant handicapé, en raison de la fermeture de l'établissement d'accueil, ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque.

Pour ces agents, lorsque le télétravail n'est pas possible, ils sont placés en **autorisation spéciale d'absence totale (ASA)**.

↳ Quelle est la conduite à tenir pour les agents dont l'activité est réduite pendant la période de confinement ?

Lorsque les mesures exceptionnelles prises au niveau national imposent la fermeture d'un service public local (bibliothèque, musée, conservatoire...), il convient d'organiser l'activité des agents concernés en combinant tous les dispositifs de droit commun : redéploiement temporaire sur d'autres fonctions, télétravail, modulation du temps de travail, dépôt de congés (congés annuels, jours de réduction du temps de travail ou jours de CET quand cela est possible).

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 :

- | que les missions ne soient pas sans aucun rapport avec le cadre d'emplois ;
- | de respecter les compétences nécessaires à la tenue du poste de travail d'affectation ;
- | de bénéficier des mêmes garanties de sécurité et de protection de leur santé que les autres agents affectés à ces missions ;
- | que cette affectation soit limitée dans le temps.

A défaut, et faute d'alternative, un placement en **autorisation spéciale d'absence partielle ou totale** selon les cas, pourra être envisagé.

4. Les agents en chômage partiel

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

La notion de chômage partiel (activité partielle) 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.

5. Les agents en congés annuels ou en RTT

↳ Que faire si un agent a posé des congés annuels ou des RTT pendant la période de confinement ?

Dans le cas où un agent a posé des congés annuels ou des RTT pendant la période de confinement qui ont été validés par l'autorité territoriale, alors il ne peut pas retirer ces jours. Toutefois, l'autorité territoriale peut accepter le report des jours de congés ou de RTT de l'agent mais elle n'est pas obligée de le faire.

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

Il appartient à l'autorité territoriale de fixer le calendrier des congés, après consultation des agents.

En principe, elle 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 sauf en cas de circonstances exceptionnelles et dans l'intérêt du service.

Cependant, le Gouvernement a été habilité à prendre par ordonnance des mesures pour déroger aux règles de pose des congés annuels, jours RTT et jours du compte épargne-temps dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

L'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire précise ces modalités.

Ces mesures concernent :

- | les **fonctionnaires**
- | les **agents contractuels de droit public**

Les **professeurs et assistants d'enseignement artistique** ne sont pas concernés par le dispositif.

Cette ordonnance n'est pas applicable aux agents de droit privé.

L'ordonnance prévoit une application des mesures à compter du **16 mars jusqu'au 31 mai 2020 inclus**.

L'ordonnance prévoit l'application des mesures à compter du 16 mars jusqu'au 30 mai 2021 inclus. Il n'est pas possible d'imposer la prise de jours de repos au-delà de cette période.

Si les **dispositions de cette ordonnance s'imposent à l'Etat, cela n'est pas le cas pour les employeurs territoriaux**. En effet, ces derniers sont **libres de les appliquer ou non** à leurs agents publics.

L'ordonnance ne prévoit **pas la nécessité de consulter le Comité Technique** pour pouvoir imposer la prise de jours de RTT ou de congés annuels aux agents de droit public.

➔ Vous pouvez [télécharger la note détaillant le dispositif de l'ordonnance ici](#).

TABLEAU RÉCAPITULATIF DU NOMBRE MAXIMAL DE JOURS RTT/CA POUVANT ÊTRE IMPOSÉS PAR L'AUTORITÉ TERRITORIALE

	Les agents en Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)	Les agents en télétravail/travail distance	Les agents ayant travaillé en présentiel pendant toute la durée du confinement	Les agents ayant été à la fois en ASA, en télétravail ou en présentiel
Du 16 mars au 16 avril 2020	Jusqu'à 5 jours de RTT imposés	Impossible d'imposer des jours de RTT ou de congés annuels	Impossible d'imposer des jours de RTT ou de congés annuels	ASA + télétravail/présentiel : Proratisation du plafond en fonction du nombre de jours passés en ASA
Du 17 avril au 31 mai 2020 inclus	Jusqu'à 5 jours de RTT ou, à défaut, de congés annuels	Jusqu'à 5 jours de RTT ou, à défaut, de congés annuels		ASA + télétravail = Jusqu'à 5 jours de RTT ou, à défaut, de congés annuels
	Si plafond non atteint sur la période du 16/03 au 16/04 : jusqu'à 6 jours de congés annuels		ASA/Télétravail + présentiel : Proratisation du plafond en fonction du nombre de jours passés en ASA et/ou en télétravail	

Les plafonds doivent être **proratisés pour les agents à temps non complet et/ou à temps partiel** en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Le nombre de jours de RTT ou de congés annuels **pris volontairement** par les agents est **déduit** du nombre de jours de RTT ou de congés annuels imposés par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale ne peut pas imposer aux agents ayant été en **congé de maladie** du 16 mars au 31 mai 2020 inclus de prendre des jours de RTT ou de congés annuels puisqu'ils ne sont pas aptes à travailler.

↳ Qu'est-ce-que la réserve civique ?

Face à la pandémie de Covid-19, le Gouvernement appelle à la **mobilisation générale des solidarités**.

La réserve civique est une réponse au désir d'engagement des citoyens qui permet l'engagement **bénévole et occasionnel** auprès d'organismes publics ou associatifs (*loi Egalité et Citoyenneté du 27 janvier 2017*).

La réserve civique n'est **ni rémunérée, ni gratifiée**.

Les réservistes doivent remplir les **conditions suivantes** :

- | être majeur(e) de nationalité française ou étrangère résidant régulièrement en France (conditions fixées à l'article L. 120-4 du code du service national) ;
- | mineur(e) âgé(e) de seize ans révolus, sous réserve d'un accord écrit préalable des représentants légaux.

Les personnes âgées de 70 ans et plus ou celles porteuses d'une maladie chronique ne peuvent s'engager que sur des missions à distance depuis leur domicile.

La réserve civique peut concerner **4 missions vitales** exercées **en présentiel ou à distance** :

- | aide alimentaire et d'urgence,
- | garde exceptionnelle d'enfants,
- | lien avec les personnes fragiles isolées,
- | solidarité de proximité.

Les **agents territoriaux** peuvent, sur leur temps personnel et non travaillé, se porter bénévoles et les **collectivités territoriales** peuvent proposer des missions dans le cadre de la lutte contre l'épidémie sur la plateforme dédiée : <https://covid19.reserve-civique.gouv.fr/>.

6. Les agents en autorisation spéciale d'absence

↳ Quels sont les motifs qui permettent de placer un agent en autorisation spéciale d'absence ?

Certains agents ne peuvent pas être amenés à travailler en présentiel :

- | les personnes identifiées comme cas contact à risque,
- | les personnes qui ont des symptômes évocateurs du Covid-19, dans l'attente de résultats du test,
- | les personnes considérées comme vulnérables,
- | le parent devant assurer la garde de son enfant de moins de 16 ans ou sans limite d'âge pour un enfant handicapé, en raison de la fermeture de l'établissement d'accueil, ou encore lorsque son enfant est identifié comme cas contact à risque.

Pour ces agents, lorsque le télétravail n'est pas possible, ils sont placés en **autorisation spéciale d'absence totale (ASA)**.

Bénéficient également d'une autorisation spéciale d'absence :

- | les agents qui sont vaccinés en dehors du cadre professionnel (dans un centre de vaccination, auprès d'un médecin généraliste etc...),
- | les agents qui déclarent des effets secondaires importants après avoir été vaccinés contre la Covid-19,
- | les agents qui accompagnent leur enfant de plus de 12 ans à un rendez-vous vaccinal.

La rémunération de l'agent devra être maintenue intégralement. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

↳ Que faire si l'agent ne remplit plus les conditions de l'ASA dont il bénéficiait ?

Si l'agent ne remplit plus les conditions de l'autorisation spéciale d'absence dont il bénéficiait, il convient de mettre fin à l'ASA.

Toutefois, la collectivité doit régler sa situation. Ainsi, l'agent doit soit :

- | bénéficier d'une autre ASA,
- | être autorisé à travailler à distance ou télétravailler,
- | venir travailler en présentiel si ses missions ne peuvent être exercées en télétravail et qu'elles ne font pas l'objet d'une fermeture du service.

La collectivité devra prendre un nouvel arrêté correspondant à la situation de l'agent et ajouter l'article suivant :

« **ARTICLE 1^{er}** : A compter du, il est mis fin à l'autorisation spéciale d'absence pour (*indiquer le motif de l'ASA*). »

Un modèle d'arrêté de réintégration pour travail en présentiel est disponible sur le site internet du Centre de Gestion.

Si la collectivité a effectué une déclaration sur le téléservice de la CPAM afin de percevoir des indemnités journalières, elle devra signaler la reprise anticipée. La reprise anticipée n'est pas possible sur le site "declare.ameli.fr". Lorsqu'il y a reprise anticipée d'un salarié, c'est à l'employeur de le signaler via une attestation de salaire indiquant la reprise anticipée (sur le site net-entreprises.fr).

↳ Un agent en autorisation spéciale d'absence peut-il exercer une activité rémunérée ?

Par principe, les fonctionnaires et les agents contractuels consacrent l'intégralité de leur activité professionnelle à leurs tâches ; ils ne peuvent exercer à titre professionnel une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit, conformément à l'article 25 septies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983.

Cependant, les agents peuvent être autorisés à exercer une ou plusieurs activités accessoires, lucratives ou non, auprès d'une personne ou d'un organisme public ou privé, dès lors que cette activité est compatible avec leurs fonctions, n'affecte pas leur exercice, et ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service (article 10 alinéas 1 et 2 du décret n°2020-69 du 30 Janvier 2020).

La liste des activités accessoires susceptibles d'être exercées est fixée à l'article 11 du [décret n°2020-69](#).

L'activité accessoire ne peut être exercée qu'en dehors des heures de service de l'agent. Dès lors que l'agent est en ASA, il n'a pas d'obligation de service et peut donc exercer une activité accessoire.

Le cumul d'activités est subordonné à la délivrance d'une autorisation par l'autorité territoriale. Avant l'exercice de toute activité soumise à autorisation, l'intéressé doit adresser à l'autorité dont il relève une demande écrite indiquant :

- | l'identité de l'employeur ou la nature de l'organisme pour le compte duquel s'exercera l'activité envisagée ;
- | la nature, la durée, la périodicité et les conditions de rémunération de l'activité.

L'autorité territoriale doit ensuite notifier sa décision à l'agent dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. En l'absence de décision expresse écrite dans le délai imparti, la demande d'autorisation est réputée rejetée. Si l'activité accessoire envisagée est liée à l'état d'urgence sanitaire, la collectivité aura intérêt à répondre rapidement à l'agent.

Si la collectivité souhaite autoriser l'agent à exercer une activité accessoire pendant la crise sanitaire, il serait pertinent de préciser la durée de l'autorisation qui pourrait être limitée à quelques semaines et de fixer les modalités d'exercice notamment si l'agent est amené à travailler de manière ponctuelle.

Enfin, pour les agents dont le temps de travail est inférieur ou égal à 70 %, soit 24h30 de travail par semaine, une dérogation à l'interdiction d'exercer à titre professionnel une activité privée lucrative est prévue.

Le cumul d'activités est par principe autorisé sous réserve d'une simple déclaration à l'autorité territoriale pour lui permettre de vérifier la compatibilité de l'activité avec les obligations de service de l'agent.

↳ Les agents en ASA dont le temps de travail est annualisé devront-ils rattraper le travail non effectué ? Quelles est la quantité horaire qui doit être décomptée ?

L'agent territorial placé en autorisation spéciale d'absence est autorisé à ne pas occuper temporairement son poste de travail tout en étant considéré en activité.

Cette position lui permet de conserver ses droits à rémunération, à avancement ou à congés annuels. Dès lors, le rattrapage des heures de travail, lorsque l'agent est dans cette situation, n'est pas fondé.

La durée quotidienne du temps de travail à retenir correspond à la durée habituelle du temps de travail des agents concernés et non au temps de travail rémunéré.

La durée quotidienne peut évoluer en fonction des changements habituels de planning (réduction des heures de travail en période de vacances scolaires par exemple).

↳ Un agent contractuel actuellement en ASA voit-il la période d'essai décalée de la durée de la période de confinement ?

Le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'employeur public d'évaluer les compétences de l'agent et, à ce dernier, d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent. Faute de pouvoir l'apprécier, cette situation peut conduire à repousser et prolonger la fin de la période d'essai de la durée du confinement.

7. Les agents présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2

↳ Si un agent vulnérable ne peut pas télétravailler et qu'il souhaite reprendre en présentiel, peut-on / doit-on lui interdire de venir ?

La reconnaissance de la qualité de personne vulnérable résulte d'une démarche de l'agent qui communique un certificat médical en ce sens.

Ainsi, si l'agent veut revenir travailler en présentiel (s'il était en ASA ou en télétravail), il peut communiquer une déclaration écrite attestant de sa volonté de reprendre son service.

La collectivité peut également demander l'avis du médecin de prévention / du travail. Celui-ci, compte tenu de l'état de santé de l'agent et des fonctions exercées, peut conseiller d'aménager le poste de travail de l'agent.

7.1. Le dispositif en vigueur jusqu'au 26 septembre 2021

↳ Quels agents peuvent être considérés comme personnes vulnérables ?

Le [décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020](#) fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020.

La Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP) a publié une [circulaire le 10 novembre 2020 relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables](#).

La circulaire reprend les critères de vulnérabilité fixés par le décret du 10 novembre 2020 :

- | 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.

Ces critères de vulnérabilité concernent les fonctionnaires du régime spécial, les fonctionnaires du régime général ainsi que les agents contractuels.

↳ **Quelles sont les modalités d'organisation du travail et de prise en charge des personnes vulnérables ?**

Pour pouvoir être reconnu personne vulnérable, l'agent doit en **faire la demande** et présenter un **certificat de son médecin traitant** dans ce sens. Le certificat n'est pas nécessaire lorsque l'agent est âgé de 65 ans ou plus.

Sur la base de ce certificat, l'agent est **placé en télétravail**, pour **l'intégralité de son temps de travail**.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de **déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel** par l'agent concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique :

- | 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 des mesures de protection susmentionnées 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.

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 (Direction Santé et conditions de travail)**, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, l'agent est placé en ASA.

Lorsque les missions ne peuvent pas être exercées en télétravail et que la collectivité estime être dans l'impossibilité d'aménager le poste de façon à protéger suffisamment l'agent, elle peut **réaffecter temporairement l'agent sur un autre emploi de son grade** afin de permettre la mise en place de conditions d'emplois aménagées.

Si cela n'est pas possible, l'agent est alors placé en **autorisation spéciale d'absence** pour l'intégralité de son temps de travail.

L'agent personne vulnérable qui ne peut pas télétravailler, dont le poste ne peut pas être aménagé et qui ne peut pas être réaffecté sur un emploi de son grade n'est pas placé en congé de maladie ordinaire mais en autorisation spéciale d'absence. Sa rémunération doit être maintenue intégralement. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Les ASA ne doivent pas être décomptées comme des jours de congé de maladie. Il s'agit d'une mesure de prévention pour lutter contre le virus et non d'une situation d'inaptitude physique. Ce n'est que lorsque l'agent est temporairement inapte que le congé de maladie ainsi que les règles de plein ou demi traitement s'appliqueront.

| **Les agents IRCANTEC (régime général)**

La circulaire du 10 novembre 2020 ne l'évoque pas mais s'agissant des **agents contractuels** et des **fonctionnaires relevant du régime général**, la Sécurité sociale peut verser des **indemnités journalières** si ces derniers sont reconnus personnes vulnérables et sont placés en ASA (télétravail et aménagement de poste impossibles).

Dans ce cas, un **arrêt de travail dérogatoire** sera nécessaire. En effet, le certificat ne sera pas suffisant pour déclencher le versement des indemnités journalières.

Le médecin de l'agent pourra lui fournir un arrêt de travail dérogatoire. Il doit alors, en principe, mentionner qu'il s'agit d'une personne à risque Covid-19 sur l'arrêt de travail ([voir FAQ de la CPAM à destination des médecins](#)).

Le téléservice declare.ameli de la CPAM permet à nouveau de délivrer des arrêts de travail dérogatoire aux personnes vulnérables. Ce service est ouvert aux agents publics.

C'est à l'agent qu'il revient de demander l'arrêt sur declare.ameli et non à l'employeur. Pour cela, l'agent ne doit ni pouvoir télétravailler ni avoir un poste de travail aménageable ni pouvoir être réaffecté dans un emploi de son grade dans les conditions prévues par la circulaire du 10 novembre 2020.

L'arrêt de travail pourra être établi à compter du **12 Novembre 2020** pour une durée maximale de 21 jours renouvelable.

L'arrêt de travail fourni par le téléservice ne vaut pas reconnaissance de la qualité de personne vulnérable. Il ne sert qu'à **permettre le versement des indemnités journalières**. En effet, seul un médecin traitant ou de ville est compétent pour déterminer si un agent doit être considéré comme personne vulnérable.

L'agent public ne pouvant ni télétravailler ni travailler en présentiel car son poste n'est pas aménageable, sera placé en **autorisation spéciale d'absence** et bénéficiera du maintien intégral de sa rémunération.

L'employeur devra transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie pour obtenir le versement des indemnités journalières. 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.

Il est recommandé à la collectivité de faire la subrogation afin de percevoir directement les indemnités journalières. Ces dernières devront ensuite être réintégrées dans le bulletin de paie de l'agent (même procédure que lorsque l'agent est en congé de maladie).

Les agents CNRACL (régime spécial)

Les fonctionnaires CNRACL **ne peuvent pas percevoir d'indemnités journalières** en cas de placement en ASA personnes vulnérables (contrairement au premier confinement). Ainsi, le téléservice declare.ameli ne les concerne pas.

Le médecin devra faire un **certificat d'isolement** pour attester que le fonctionnaire est considéré comme personne vulnérable.

La collectivité examine ensuite si le poste est télétravaillable. Si cela n'est pas le cas, elle recherche s'il peut être aménagé selon les modalités prévues par la circulaire afin que l'agent puisse reprendre son travail en présentiel. Enfin, elle vérifie si l'agent peut être réaffecté temporairement sur un autre emploi de son grade lui permettant d'appliquer les conditions d'emploi aménagées.

Si aucune de ces options n'est possible, l'agent est rémunéré comme habituellement.

Si ces deux options sont impossibles, l'agent devra être placé en autorisation spéciale d'absence avec maintien de rémunération. Ce sera à la collectivité d'assurer la charge financière du maintien de rémunération.

➤ Quel justificatif l'agent public doit-il fournir pour être considéré comme personne vulnérable ?

Pièces justificatives	Fonctionnaire CNRACL	Fonctionnaire ou contractuel IRCANTEC
Certificat d'isolement reconnaissant la qualité de personne vulnérable	Suffisant pour prendre les mesures de protection ad hoc (télétravail ou aménagements renforcés ou ASA)	Suffisant pour prendre les mesures de protection ad hoc (télétravail ou aménagements renforcés ou ASA) Insuffisant pour permettre le versement des IJSS

Arrêt de travail dérogatoire indiquant « personne à risque Covid-19 »	Suffisant pour prendre les mesures de protection ad hoc (télétravail ou aménagements renforcés ou ASA) Ne donne pas droit aux IJSS	Suffisant pour prendre les mesures de protection ad hoc (télétravail ou aménagements renforcés) ou pour permettre le versement des IJSS en cas de placement en ASA
Arrêt de travail sans mention sur la qualité de personne vulnérable	Insuffisant pour reconnaître la qualité de personne vulnérable Nécessité d'avoir des précisions du médecin Ne donne pas droit aux IJSS	Insuffisant pour reconnaître la qualité de personne vulnérable Nécessité d'avoir des précisions du médecin Peut permettre le versement des IJSS (si personne vulnérable et placement en ASA)
Déclaration sur declare.ameli.fr	Insuffisant pour reconnaître la qualité de personne vulnérable Nécessité de fournir un certificat d'isolement en complément Ne donne pas droit aux IJSS	Insuffisant pour reconnaître la qualité de personne vulnérable Nécessité de fournir un certificat d'isolement en complément Permet le versement des IJSS en cas d'ASA

7.2. Le dispositif en vigueur à compter du 27 septembre 2021

Dans le contexte de déploiement à grande échelle de la vaccination et suite à l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 11 mai 2021, les personnes dites « vulnérables à la Covid-19 » peuvent **reprendre à partir du lundi 27 septembre leur activité professionnelle en présentiel**, en bénéficiant de mesures de protection renforcées. Elles pourront, comme pour les autres agents, si leurs fonctions le permettent, bénéficier du télétravail de « droit commun ».

Ainsi, le **décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 est abrogé et remplacé** par le [décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021](#).

Ainsi, la **circulaire de la DGAFP du 10 novembre 2020** relative à l'identification et aux modalités de prise en charge des agents publics civils reconnus personnes vulnérables **ne s'applique plus et est remplacée** par :

[la circulaire de la DGAFP du 9 septembre 2021 relative à l'identification et aux modalités de protection des agents publics civils reconnus vulnérables à la Covid-19](#) et

[la note d'information de la DGCL relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au Covid-19](#).

Le maintien du dispositif de placement en ASA est maintenu pour les **personnes justifiant d'une situation particulière de risque attestée par certificat médical**, et qui ne pourraient trouver de réponse suffisante dans les mesures de protection mises en œuvre sur le lieu de travail et qui ne peuvent pas télétravailler.

↳ Quels agents peuvent être considérés comme personnes vulnérables ?

Les critères de vulnérabilité sont définis par le décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 et repris par la circulaire de la DGAFP et la note d'information de la DGCL.

Deux catégories d'agents sont distinguées :

Les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés sont ceux se trouvant dans au moins l'une de des situations suivantes :

- avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- être sous chimiothérapie lymphopénisante ;
- être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
- être dialysés chroniques ;
- au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif.

Les agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés sont ceux se trouvant dans au moins l'une de des situations suivantes :

- 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 sévère ;
- 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, non sévère :
 - 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 ;
- être atteint de trisomie 21.

↳ **Quelles sont les mesures de protection renforcée que l'employeur doit mettre en place pour les agents non-sévèrement immunodéprimés qui regagnent leur poste de travail ?**

Le télétravail n'étant plus la norme, la reprise de l'activité, en présentiel, des personnes non-sévèrement immunodéprimés est désormais possible. Il appartient à l'employeur de mettre en place les mesures de protection renforcées mentionnées à l'article 2 du décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 :

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 (adaptation des 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 de type chirurgical 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'absence ou à défaut la limitation 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 et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'éviter les heures d'affluence ;

la mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

À défaut de mise en place de ces mesures de protection renforcées, l'agent en informe son employeur et peut saisir le médecin de prévention (Direction Santé et conditions de travail) qui se prononce sur la possibilité de reprise du travail en présentiel. Dans l'attente de cet avis, l'agent doit être placé en ASA.

La possibilité d'affecter temporairement un agent sur un autre emploi de son grade n'est plus envisagée par la note d'information de la DGCL.

↳ Quelles sont les modalités d'organisation du travail des personnes vulnérables ?

Pour pouvoir être reconnue personne vulnérable, l'agent doit en faire la demande et présenter un certificat du médecin de son choix dans ce sens.

La situation diffère ensuite selon que l'agent est sévèrement immunodéprimé ou non.

Les agents vulnérables sévèrement immunodéprimés

Le certificat médical du médecin doit attester que l'agent se trouve dans l'une des situations énumérées ci-dessus.

Si les missions exercées par l'agent ne peuvent être exercées en télétravail, il est alors placé en autorisation spéciale d'absence.

Les agents vulnérables non-sévèrement immunodéprimés

Le certificat médical du médecin doit attester que l'agent :

- se trouve dans l'une des situations énumérées ci-dessus,
- et est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales.

C'est au médecin qu'il revient de déterminer si l'agent est affecté à un poste exposé à de fortes densités virales.

Le communiqué de presse du ministère du Travail du 8 septembre 2021 donne l'exemple des services hospitaliers de 1^{ère} ligne ou des secteurs dédiés à la prise en charge de la Covid-19, du fait d'une exposition systématique et répétée à des personnes infectées par la Covid-19.

L'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) :

- si ses missions ne sont pas télétravaillables
- et si les mesures de protection renforcée présentées ci-dessus ne sont pas possibles.

Lorsque l'employeur estime que la demande de placement en ASA n'est pas fondée au motif que le poste sur lequel l'agent est affecté n'est pas susceptible d'exposition à de fortes densités virales, il saisit le médecin de prévention.

Celui-ci se prononce sur ce point et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées. L'agent est placé en ASA dans l'attente de l'avis du médecin de prévention.

En outre, au cas par cas, peut également être placé en ASA, si le télétravail n'est pas possible, l'**agent non sévèrement immunodéprimé**, qui justifie, par la présentation d'un **certificat médical** :

- se trouver dans l'une des situations énumérées ci-dessus,
- et être sujet à une **contre-indication à la vaccination**.

L'employeur doit déterminer les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel, dans le strict respect des mesures de protection renforcées ci-dessus.

↳ Quelle est la prise en charge des agents placés en ASA personne vulnérable ?

L'agent qui bénéficie d'une ASA pour personne vulnérable **n'est pas placé en congé de maladie ordinaire**. Ainsi, sa rémunération doit être maintenue intégralement.

En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Les ASA ne doivent pas être décomptées comme des jours de congé de maladie. Il s'agit d'une mesure de prévention pour lutter contre le virus et non d'une situation d'inaptitude physique. Ce n'est que lorsque l'agent est temporairement inapte que le congé de maladie ainsi que les règles de plein ou demi traitement s'appliqueront.

Concernant la durée du placement en ASA, **aucune date de fin du dispositif n'a été annoncée**. Toutefois, le décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 modifié qui prévoit le versement des indemnités journalières selon des modalités dérogatoires en cas d'isolement ou de maintien à domicile (personne vulnérable, cas contact, garde d'enfant) dispose que cette prise en charge se termine le **30 septembre 2021**.

Les agents IRCANTEC (régime général)

S'agissant des **agents contractuels** et des **fonctionnaires relevant du régime général**, la Sécurité sociale peut verser des **indemnités journalières** si ces derniers sont reconnus personnes vulnérables et sont placés en ASA (télétravail et aménagement de poste impossibles).

Dans ce cas, un **arrêt de travail dérogatoire** sera nécessaire. En effet, le certificat ne sera pas suffisant pour déclencher le versement des indemnités journalières.

Le **téléservice declare.ameli** de la CPAM permet de délivrer des arrêts de travail dérogatoires aux personnes vulnérables. Ce service est ouvert aux agents publics. C'est à **l'agent qu'il revient de demander l'arrêt sur declare.ameli** et non à l'employeur.

L'arrêt de travail fourni par le téléservice ne vaut pas reconnaissance de la qualité de personne vulnérable. Il ne sert qu'à permettre le versement des indemnités journalières.

L'employeur devra transmettre les éléments de salaire selon les procédures habituellement employées pour les arrêts maladie pour obtenir le versement des indemnités journalières. 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.

Il est **recommandé à la collectivité de faire la subrogation** afin de percevoir directement les indemnités journalières. Ces dernières devront ensuite être réintégrées dans le bulletin de paie de l'agent (même procédure que lorsque l'agent est en congé de maladie).

Les agents CNRACL (régime spécial)

Les fonctionnaires CNRACL ne peuvent pas percevoir d'indemnités journalières en cas de placement en ASA personnes vulnérables. Ainsi, le téléservice declare.ameli ne les concerne pas.

C'est à la collectivité qu'il revient de maintenir la rémunération intégrale de l'agent placé en ASA.

8. Les agents qui partagent leur domicile avec une personne vulnérable

- ↳ **Quelle est la situation des agents qui vivent avec une personne à risque/vulnérable OU avec quelqu'un au contact de personnes atteintes par le Covid-19 à compter du 1^{er} septembre 2020 ?**

Pour les agents publics qui partagent leur domicile avec un proche considéré comme personne vulnérable ou en contact avec des personnes atteintes du Covid-19, **il est mis fin au régime des autorisations spéciales d'absence à compter du 1^{er} septembre 2020.**

Le juge des référés du Conseil d'État a confirmé que le Gouvernement a pu légalement mettre un terme au dispositif spécifique qui s'appliquait aux travailleurs qui partagent leur domicile avec un proche considéré comme personne vulnérable (CE, 15 octobre 2020, n°444425, considérant 7).

Pour ces agents, les principes généraux s'appliquent. Ils sont ainsi placés en télétravail toutes les fois où cela est possible. Lorsque leurs missions ne sont qu'accessoirement télétravaillables ou non télétravaillables, il convient de mettre en œuvre des conditions d'emploi aménagées, en particulier :

- | Mesures barrière avec une hygiène des mains renforcée, le respect strict de la distanciation physique en milieu ouvert (à défaut port obligatoire du masque) et mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent qui devra le porter sur les lieux de travail et dans les transports en commun, lors des trajets domicile-travail et en déplacement professionnel (durée maximale du port de masque : 4 heures) ;
- | Aménagement du poste de travail : le poste de travail doit être isolé (bureau individuel ou respect de la distanciation physique) ou pour le moins en aménagé (mise en place de protections, horaires aménagés). Il doit être nettoyé au moins en début et en fin de poste, en particulier s'il est partagé.

Afin de mettre en place ces conditions d'emploi aménagées, les employeurs territoriaux peuvent utilement se référer au [protocole national pour assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise face à l'épidémie de Covid-19](#).

L'employeur peut également s'appuyer sur le service de médecine préventive qui, en application de l'article 14 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, 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.

Le recours au télétravail est la solution à privilégier. Pour autant, lorsque la nature des missions y fait obstacle et que l'employeur territorial ne peut satisfaire à son obligation de mise en place de conditions d'emploi 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.

9. Les agents devant garder leurs enfants

- ↳ **Quels agents peuvent bénéficier de l'ASA pour garde d'enfant ?**

Dans un [communiqué de presse du 9 septembre 2020](#) (confirmé par une circulaire de la DGCL), le ministre de la Santé à apporter des solutions aux parents n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants lorsque :

- L'enfant est identifié par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées ;
- En cas de fermeture de l'établissement d'accueil ou de la classe de leur enfant ;

Le communiqué de presse ne prévoit pas la situation des parents dont l'enfant a des symptômes évocateurs du Covid-19 qui ne peut être accepté dans l'enceinte de l'établissement scolaire ou de la crèche (cf. question suivante « Quelle est la situation de l'agent parent d'un enfant ayant des symptômes évocateurs de Covid-19 »).

Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge.

Les dispositifs d'indemnisation permettent de couvrir tous les arrêts concernés à partir du 1^{er} septembre 2020.

L'agent doit alors en principe télétravailler pendant la durée de l'isolement de l'enfant.

Lorsque le télétravail n'est pas possible pour ces agents, l'employeur les place en autorisation spéciale d'absence (ASA).

L'autorité territoriale prend un arrêté pour formaliser la situation de l'agent.

Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants de droit commun qui ont pu être mises en places par la collectivité par délibération.

Le fonctionnaire bénéficie de l'intégralité de sa rémunération. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Le placement en ASA implique que l'agent remette 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 d'accueil attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou un document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact à risque.

Pour les agents affiliés au régime général (contractuels de droit public ou fonctionnaires à temps non complet de moins de 28 heures), l'Assurance Maladie est susceptible de verser des indemnités journalières. Pour ce faire, sur présentation des documents communiqués par l'agent, l'employeur procède à la déclaration de l'arrêt via le téléservice declare.ameli.fr puis, transmet 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.

↳ **Quelle est la situation de l'agent parent d'un enfant ayant des symptômes évocateurs de Covid-19 dans l'attente des résultats du test de dépistage ?**

Dans un [communiqué de presse du 9 septembre 2020](#), le ministre de la Santé a indiqué que les parents n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison de la fermeture de leur crèche, école ou collège, ou encore lorsque leurs enfants sont identifiés par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées pourront bénéficier d'un maintien de rémunération comme cela était le cas lors du confinement.

Le communiqué de presse ne prévoit pas la situation des parents dont l'enfant a des symptômes évocateurs du Covid-19 qui ne peut être accepté dans l'enceinte de l'établissement scolaire ou de la crèche (refus de l'établissement).

Les solutions abordées ci-dessous pourront être confirmées ou modifiées ultérieurement par les pouvoirs publics.

La CPAM ou le médecin traitant peut fournir au parent un certificat d'arrêt de travail dérogatoire en raison des symptômes probables de son enfant. Il est aussi possible que le médecin émette un simple avis d'isolement à titre préventif sans fournir d'arrêt de travail.

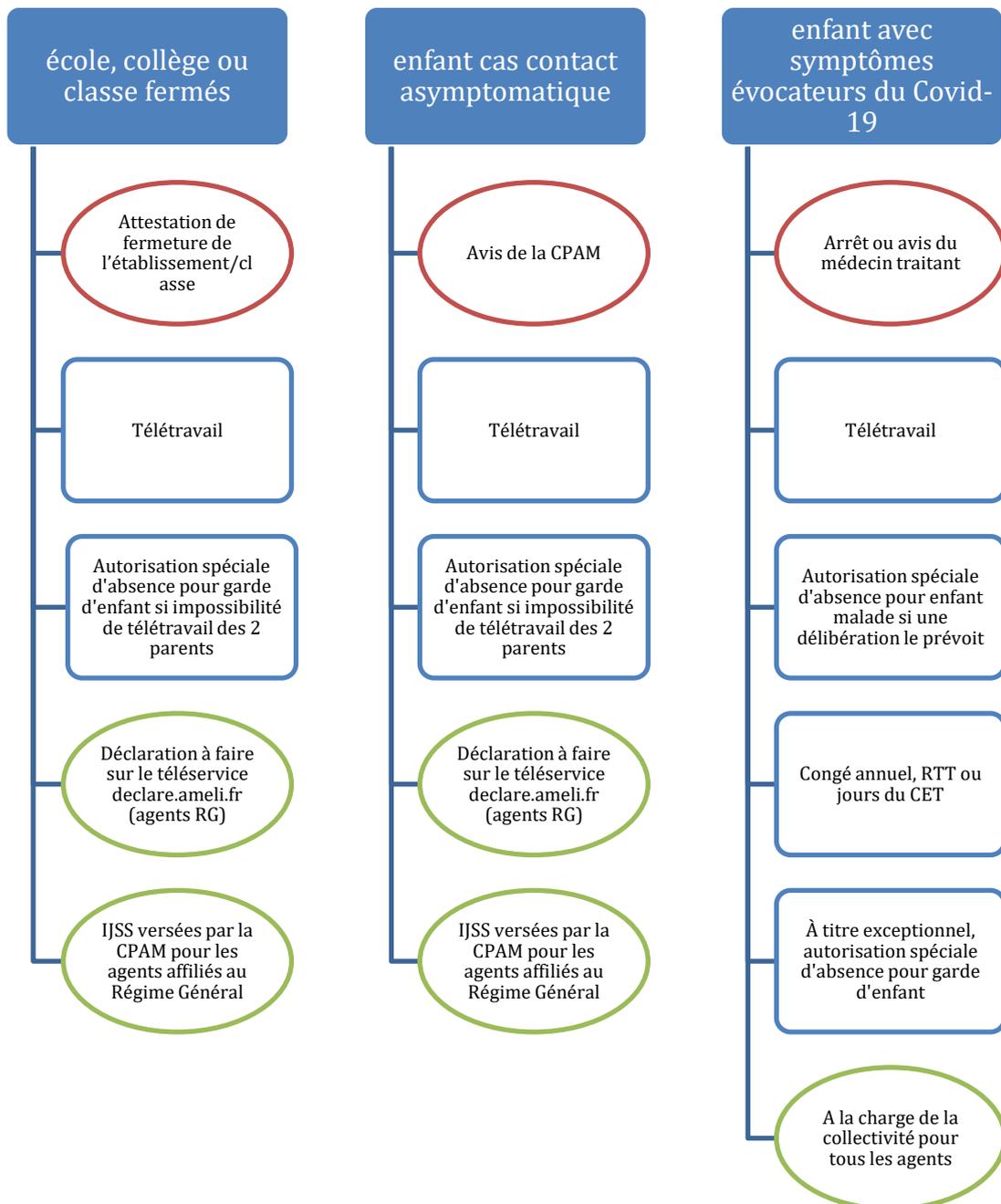
Dans ces circonstances, la collectivité propose à l'agent le **télétravail ou travail à distance** si c'est possible.

A défaut, les hypothèses suivantes pourraient être envisagées :

- si la collectivité a délibéré, l'autorisation spéciale d'absence pour enfant malade (ASA de droit commun) dans la limite prévue par délibération,
- l'utilisation des jours de congés annuels, RTT, Compte Epargne Temps,
- l'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant dans le cadre de l'épidémie Covid-19. Cette ASA sera à la charge intégrale de la collectivité et ne fera pas l'objet d'une prise en charge par la CPAM (notamment pour les agents affiliés au Régime Général).

Si le test de l'enfant est positif, l'agent sera ensuite placé en ASA pour cohabitation avec une personne atteinte de maladie contagieuse (Covid-19) et devra à son tour réaliser un test de dépistage.

➤ **Dans quelle situation se trouve l'agent qui demande à garder son enfant (synthèse) ?**



➤ **Si le conjoint est déjà en arrêt pour une pathologie, l'agent peut-il en parallèle bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?**

Si le parent déjà en arrêt est dans l'incapacité médicale de garder les enfants, l'autre parent peut bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant.

➤ **Le conjoint est au chômage, l'agent peut-il bénéficier d'une ASA pour garde d'enfant ?**

Dans la mesure où le parent au chômage est en capacité de garder les enfants, l'autre parent ne peut pas bénéficier de l'ASA pour garde d'enfant.

➤ **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.

↳ **L'assistante maternelle de l'agent ne peut plus garder d'enfant, l'agent peut-il être placé en ASA pour garde d'enfant même si l'enfant n'était pas scolarisé ?**

Dans un certain nombre de situations, l'enfant ne peut plus être accueilli à la crèche, la micro-crèche, la MAM ou chez l'assistante maternelle (v. le [Guide ministériel Covid19 – Modes d'accueil du jeune enfant](#)).

La situation de l'agent varie :

1/ L'Assurance Maladie peut identifier l'agent comme étant cas-contact de personnes infectées

L'agent doit alors en principe télétravailler pendant la durée de l'isolement.

En cas d'impossibilité de télétravail, depuis le 3 octobre 2020, le téléservice <https://declare.ameli.fr/> permet aux personnes recensées comme cas contacts par l'Assurance Maladie et devant s'isoler de faire une demande de prescription d'arrêt de travail dérogatoire pour la durée de l'isolement.

Une fois que l'agent a transmis le justificatif émanant de l'assurance maladie, l'agent qui ne peut pas télétravailler est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA).

L'arrêt de travail délivré par l'Assurance Maladie permettra à la collectivité de percevoir des indemnités journalières sans délai de carence si l'agent est au régime général (contractuels et fonctionnaires sur des emplois à temps non complet moins de 28 heures).

2/ L'Assurance Maladie peut identifier l'enfant comme étant cas-contact de personnes infectées

L'agent doit alors en principe télétravailler pendant la durée de l'isolement de l'enfant.

Lorsque le télétravail n'est pas possible, l'employeur le place en autorisation spéciale d'absence (ASA) sur présentation par l'agent d'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 et ou un document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact à risque.

Pour les agents du régime général, sur présentation de ces documents, l'employeur procède à la déclaration de l'arrêt via le téléservice declare.ameli.fr puis, transmet 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.

3/ L'Assurance Maladie n'identifie pas l'agent ou son enfant comme étant cas-contact de personnes infectées

Cette situation n'est pas régie par un dispositif particulier. L'agent doit recourir à ses solutions de garde habituelles en cas de maladie de son enfant.

L'agent peut demander à bénéficier, sur présentation d'un justificatif (par exemple un certificat médical du médecin), d'une autorisation spéciale d'absence pour enfant malade si une délibération le prévoit.

À défaut, pour s'absenter régulièrement, il devra poser des jours de repos (congrés annuels, RTT, jours du CET, jours de récupération).

10. Les agents identifiés comme « cas contact à risque »

↳ Comment gérer les agents cas contact à risque ?

Une note sur cette question a été rédigée par les services du Centre de Gestion (page d'accueil/fiche réflexe - les procédures à mettre en place en cas de cas Covid-19 ou de cas contact dans votre collectivité).

11. Les agents qui cohabitent avec une personne atteinte de maladie contagieuse

↳ Quelle est la situation de l'agent qui cohabite avec une personne atteinte du Covid-19 ?

En principe, l'Assurance maladie devrait recenser l'agent comme « cas contact à risque » et la procédure précédemment décrite devrait s'appliquer (Cf. question : Comment gérer les agents cas contact à risque ?).

12. Les agents malades

↳ Comment gérer les agents positifs au Covid-19 ?

Une note sur cette question a été rédigée par les services du Centre de Gestion (page d'accueil/fiche réflexe - les procédures à mettre en place en cas de cas Covid-19 ou de cas contact dans votre collectivité).

Tout agent atteint par le virus Covid-19 devra être placé en congé de maladie ordinaire.

↳ Faut-il appliquer le jour de carence aux agents atteints du Covid-19 ?

Du 24 mars 2020 et jusqu'à la fin de la première période d'état d'urgence sanitaire, aucun jour de carence ne devait être appliqué aux agents du régime général et du régime spécial, peu importe la nature de l'arrêt (article 8 de la loi du 23 mars 2020 d'urgence). **N'étaient concernés que les congés de maladie débutant le 24 mars 2020.**

Cette mesure a pris fin avec la fin de l'état d'urgence sanitaire, le 10 juillet 2020. L'application du jour de carence a été rétablie pour tous les congés de maladie à compter du **11 juillet 2020**.

Cependant, par dérogation au droit commun, la **suspension du jour de carence** est prévue pour les **agents publics testés positifs à la Covid-19**.

Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 détermine les conditions dans lesquelles est mise en œuvre cette dérogation temporaire à l'application du jour de carence pour le versement de la rémunération, du traitement et des prestations en espèces au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19.

Ainsi, en cas de **test positif** de détection du SARS-CoV-2, l'agent public est placé en **congé de maladie ordinaire sans application du jour de carence**. Il doit avoir **transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie** après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) conformément à l'article 3 du décret n°2021-13 du 8 janvier 2021.

L'article 11 de la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire publiée au JORF du 1^{er} juin 2021 **prolonge la dérogation temporaire à l'application du jour de carence** aux agents public placés en congés de maladie directement en lien avec la **Covid-19**. Le lien direct est établi pas un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la Covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

La **suspension du jour de carence** se poursuit donc à compter du **2 juin 2021 jusqu'au 31 décembre 2021 inclus**.

De manière synthétique, ce tableau précise les périodes durant lesquelles le jour de carence a été suspendu ou appliqué :

Arrêts de travail débutant avant le 24/03/2020	Arrêts de travail débutant entre le 24/03/2020 et le 10/07/2020	Arrêts de travail débutant entre le 11/07/2020 et le 09/01/2021	Arrêts de travail débutant entre le 10/01/2021 et le 31/12/2021	
			Hors Covid-19	Pathologie liée à la Covid-19
Application du jour de carence	Suspension du jour de carence	Application du jour de carence	Application du jour de carence	Suspension du jour de carence

↳ Quelle est la procédure de déclaration à effectuer auprès de la CNAM ?

Une fiche reflexe sur la conduite à tenir pour un employeur à l'égard d'un agent en cas de suspicion de covid-19 ou de contact avec une personne atteinte de covid-19 est disponible sur le site internet du Centre de Gestion.

Depuis le 10 janvier 2021, dès lors qu'elles ne sont pas en état de télétravailler, les personnes ayant des symptômes évocateurs de la Covid-19 peuvent bénéficier d'un arrêt de travail sans application du jour de carence.

Afin de bénéficier de ces conditions particulières, elles doivent **demandeur un arrêt de travail dérogatoire sur le site declare.ameli.fr** (declare.msa.fr pour les travailleurs agricoles).

Les assurés de l'ensemble des régimes d'assurance maladie (régime général et régime spécial) sont concernés par ce dispositif.

Pour des raisons de continuité d'activité, ce dispositif ne s'applique en revanche pas à certaines professions pouvant bénéficier de dérogations à l'isolement, et notamment les soignants ou non-soignants salariés des établissements de santé, des établissements médico-sociaux ou des établissements français du sang.

Concernant les personnes testées positives à la Covid-19 qui n'auraient pas bénéficié d'un arrêt de travail initial, la plateforme de contact tracing leur délivrera un arrêt de 7 jours leur permettant de disposer des nouvelles dispositions.

Pour plus de détails : <https://www.ameli.fr/assure/actualites/demande-darret-de-travail-dans-lattente-des-resultats-dun-test-covid-ouverture-dun-teleservice>

↳ La maladie Covid-19 peut-elle être reconnue comme une maladie professionnelle ?

Le décret n° 2020-1131 du 14 septembre 2020 relatif à la reconnaissance en maladies professionnelles des pathologies liées à une infection au SARS-CoV2 créé, pour les assurés du régime général et des régimes agricoles, ainsi que pour les assurés des régimes spéciaux auxquels ces tableaux sont applicables, deux nouveaux tableaux de maladie professionnelle « Affections respiratoires aiguës liées à une infection au SARS-CoV2 », désignant les pathologies causées par une infection au SARS-CoV2.

La reconnaissance concerne principalement les pathologies contractées par des **agents travaillant dans des établissements et services sociaux et médico-sociaux** (cf. liste des établissements et services mentionnée dans les tableaux).

Définition : référence aux tableaux de la Sécurité sociale pour une reconnaissance de maladies professionnelles des agents publics, tout statut confondu

Pour les agents contractuels et fonctionnaires affiliés au régime général (moins de 28h hebdomadaires), la Caisse Primaire d'Assurance Maladie détermine si la pathologie présentée peut être reconnue en maladie professionnelle au regard des tableaux de maladies professionnelles mentionnés aux *articles L. 461-1 et suivants du Code de la sécurité sociale*.

Pour les fonctionnaires affiliés au régime spécial (CNRACL), la reconnaissance d'une maladie professionnelle est déterminée selon les modalités prévues à *l'article 21 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*, soit les critères suivants qui renvoient également aux mêmes tableaux de maladies professionnelles :

Présomption d'imputabilité	Recherche de l'imputabilité <i>(la charge de la preuve incombe au fonctionnaire)</i>	
	1 ^{er} cas	2 ^{ème} cas
Est présumée imputable au service <u>toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles</u> contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions <u>dans les conditions mentionnées à ce tableau.</u>	Si une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies	Si une maladie n'est pas désignée dans les tableaux de maladies professionnelles
	La maladie telle qu'elle est désignée par un tableau peut être reconnue imputable au service lorsque le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu' <u>elle est directement causée par l'exercice des fonctions.</u>	Le fonctionnaire ou ses ayants droit établissent qu'elle est <u>essentiellement et directement causée par l'exercice des fonctions</u> et qu'elle entraîne une <u>incapacité permanente à un taux de 25 %</u>

Procédure : reconnaissance soumise à l'avis d'une instance

Pour les affections non désignées dans ces tableaux et non contractées dans les conditions de ces tableaux, le décret confie l'instruction de ces demandes à un comité de reconnaissance des maladies professionnelles unique, **uniquement pour les agents affiliés au Régime Général**, dont la composition est allégée pour permettre une instruction plus rapide des dossiers, tout en maintenant les garanties d'impartialité.

S'agissant des **fonctionnaires affiliés au régime spécial** (CNRACL), en cas de maladie professionnelle non inscrite aux tableaux du Code de la sécurité sociale ou qui ne satisfait pas aux conditions de ces tableaux, il conviendra de saisir obligatoirement la Commission de réforme pour avis après recueil des avis du médecin agréé et du médecin de prévention.

Le décret prévoit l'ajout suivant aux tableaux susmentionnés :

Tableaux	DÉSIGNATION DES MALADIES	DÉLAI de prise en charge	LISTE LIMITATIVE DES TRAVAUX susceptibles de provoquer ces maladies
100	Affections respiratoires aiguës causées par une infection au SARS-CoV2, confirmée par examen biologique ou scanner ou, à défaut, par une histoire clinique documentée (compte rendu d'hospitalisation, documents médicaux) et ayant nécessité une oxygénothérapie ou toute autre forme d'assistance ventilatoire, attestée par des comptes rendus médicaux, ou ayant entraîné le décès	14 jours	<ul style="list-style-type: none"> - Tous travaux accomplis en présentiel par le personnel de soins et assimilé, de laboratoire, de service, d'entretien, administratif ou de services sociaux, en milieu d'hospitalisation à domicile ou au sein de certains établissements et services sociaux et médico-sociaux (liste limitative prévue au décret) - Activités de soins et de prévention auprès des élèves et étudiants des établissements d'enseignement - Activités de transport et d'accompagnement des malades, dans des véhicules affectés à cet usage
60			Tous travaux accomplis en présentiel par le personnel administratif, de soins et assimilé ou d'entretien, au sein des établissements et services suivants dépendant d'organismes ou d'institutions relevant du régime de protection sociale agricole (liste limitative prévue au décret)

La DGCL a réalisé une note relative à l'instruction des demandes de reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies liées à la COVID : https://www.collectivites-locales.gouv.fr/files/files/dgcl_v2/ELFPT/note_dgcl_maladie_professionnelle_covid-19.pdf

13. Les agents et la vaccination

↳ Les agents peuvent-ils bénéficier d'ASA pour se faire vacciner ?

Les agents bénéficient d'une **autorisation d'absence** (article 17 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021 et FAQ DGCL) :

pour se rendre aux **rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19**. L'ASA est accordée pendant la **durée strictement nécessaire** à l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de **présentation d'un justificatif** de rendez-vous vaccinal ;

pour **accompagner le mineur ou le majeur protégé** dont il a la charge **aux rendez-vous médicaux liés aux vaccinations contre la Covid-19**. L'ASA est accordée pendant la durée strictement nécessaire à

l'accomplissement de cette démarche et sous réserve de présentation d'un justificatif de rendez-vous vaccinal

lorsque l'agent souffre d'**effets secondaires à la suite de la vaccination**, sous réserve de la production d'une attestation sur l'honneur selon laquelle il n'est pas en mesure de travailler pour ce motif. Cette ASA peut être accordée le jour et le lendemain de la vaccination. Les situations particulières font l'objet d'un examen individualisé.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont **assimilées à des périodes de travail effectif** pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par les intéressés au titre de leur ancienneté (article 17 de la loi n°2021-1040 du 5 août 2021).

Lorsque la vaccination s'opère **sur le temps de travail de l'agent auprès d'un service de médecine préventive**, il appartient à ce dernier d'informer sa hiérarchie de son rendez-vous avec le service de médecine préventive sans en préciser le motif. L'agent ne doit pas récupérer le temps passé dans le cadre de la vaccination (FAQ DGCL).

La vaccination peut être organisée directement par l'employeur, avec les professionnels de santé intervenant habituellement auprès des agents, ou bien confiée par l'employeur à un prestataire réalisant des opérations de prévention en milieu professionnel. La vaccination effectuée dans ce cadre s'opère sur le temps de travail de l'agent et ne donne pas lieu à récupération (circulaire de la DGAFP du 5 juillet 2021).

III. LES CONSÉQUENCES SUR LA RÉMUNÉRATION DU PERSONNEL

↳ Quelles sont les modalités de rémunération des agents publics (annualisés ou non) ?

	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 (l'établissement scolaire accueillant l'enfant doit être partiellement ou totalement fermé et/ou l'enfant est considéré comme cas-contact + télétravail impossible pour les parents)	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 le téléservice de l'Assurance Maladie (declare.ameli)	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

<p>Autorisation spéciale d'absence pour cas contact d'une personne infectée</p>	<p>Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas de jour de carence Pas d'acquisition de RTT Indemnités journalières suite à la déclaration sur le téléservice de l'Assurance Maladie (declare.ameli)</p>	<p>Traitement indiciaire, SFT, NBI, primes (même si une délibération antérieure à la crise prévoit la suppression, ou en l'absence de disposition spécifique). Pas de jour de carence Pas d'acquisition de RTT Pas de remboursement par l'État- A la charge de l'employeur</p>
<p>Autorisation spéciale d'absence partielle ou totale pour impossibilité de redéploiement sur d'autres fonctions/de télétravail</p>	<p>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</p>	<p>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</p>
<p>Autorisation spéciale d'absence pour : - l'agent qui est vacciné en dehors du cadre professionnel, - l'agent qui déclare des effets secondaires importants après avoir été vacciné contre la Covid-19, - l'agent qui accompagne son enfant de plus de 12 ans à un rendez-vous vaccinal.</p>	<p>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</p>	<p>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</p>
<p>Congé de maladie ordinaire</p>	<p>Maintien (traitement indiciaire, SFT, NBI, primes) traditionnel. Jour de carence pour les congés de maladie ayant débuté avant le 24 mars 2020 Pas de jour de carence pour les congés de maladie entre le 24 mars et le 10 juillet 2020 Rétablissement du jour de carence pour les congés de maladie ayant débuté à compter du 11 juillet 2020 Pas de jour de carence pour les agents atteints de la Covid-19 ayant transmis un arrêt de travail de l'assurance maladie entre le 10 janvier et le 31 décembre 2021 Indemnités journalières suite à déclaration de l'arrêt auprès de la CPAM via net-entreprise. Pas d'acquisition de RTT</p>	<p>Maintien (traitement indiciaire, SFT, NBI, primes) traditionnel. Jour de carence pour les congés de maladie ayant débuté avant le 24 mars 2020 Pas de jour de carence pour les congés de maladie entre le 24 mars et le 10 juillet 2020 Rétablissement du jour de carence pour les congés de maladie ayant débuté à compter du 11 juillet 2020 Pas de jour de carence pour les agents atteints de la Covid-19 ayant transmis un arrêt de travail de l'assurance maladie entre le 10 janvier et le 31 décembre 2021</p>

↳ 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.

Dans une foire aux questions, SOFAXIS a indiqué que dans la mesure où il s'agissait d'un régime dérogatoire, le contrat d'assurance n'interviendrait pas, le dispositif ne relevant pas d'un congé de maladie. Ceci concerne donc les collectivités du département relevant du contrat groupe d'assurance statutaire négocié par le CDG 64.

↳ Est-il possible de verser la prime Macron aux agents publics mobilisés pour continuité de l'activité de l'administration ?

Le ministre de l'Économie a annoncé que pour les entreprises de moins de 250 salariés, l'obligation d'avoir un accord d'intéressement pour pouvoir verser une prime sans charges et sans impôts jusqu'à 1 000€ (prime Macron) serait supprimée afin de récompenser les salariés qui se rendent sur leur lieu de travail. **Cette prime n'est pas applicable à la Fonction Publique.**

Le ministère de l'Action et des Comptes Publics a indiqué dans sa foire aux questions actualisée au 23 avril 2020 que conformément à la volonté du Président de la République de récompenser les fonctionnaires les plus mobilisés, les collectivités locales pourront verser une prime exceptionnelle afin d'accompagner financièrement cette reconnaissance.

Cet engagement s'articulera autour de trois principes :

- | une prime pour reconnaître le surcroît d'activité de certains agents pendant la période d'état d'urgence sanitaire ;
- | un montant maximal de 1 000 € et fractionnable en trois tiers selon la durée de cet engagement particulier ;
- | une exonération d'impôts et de cotisations sociales.

En application du principe de libre administration, les assemblées délibérantes pourront décider, après délibération, de verser cette prime, dans toutes les collectivités, y compris celles n'ayant pas mis en place le RIFSEEP. La prime sera financée par chaque employeur.

La loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 a prévu la possibilité pour les administrations publiques de verser cette prime exceptionnelle aux agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de Covid-19 afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période. Elle est exonérée fiscalement et socialement. La **loi renvoie vers un décret pour fixer les bénéficiaires, les conditions d'attribution et de versement de la prime exceptionnelle.**

Dans le rapport du Sénat relatif au projet de cette loi de finances rectificative, il est indiqué que *"pour les agents de l'État, la prime sera versée à ceux qui ont eu un surcroît de travail objectivable, placés en position de télétravail ou assurant leurs missions en « présentiel ». Ce surcroît de travail peut être lié à une participation directe à la gestion de crise, au maintien des missions essentielles de l'État dans des conditions exceptionnelles ou à la réalisation de missions en contact direct avec les usagers, rendues plus complexes par la crise sanitaire."*

↳ Comment verser la prime exceptionnelle de 1 000 € aux agents ?

Aucune disposition réglementaire ne permet le versement de la prime exceptionnelle de 1 000 € aux agents ayant été particulièrement sollicités pendant la crise sanitaire au cours de l'année 2021.

Cette prime devait être versée uniquement en 2020 aux agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.

↳ **Une prime exceptionnelle a-t-elle été prévue pour les agents affectés à certains établissements sociaux et médico-sociaux ?**

Aucune disposition réglementaire ne permet le versement de la prime exceptionnelle de 1 000 € aux agents ayant été particulièrement sollicités pendant la crise sanitaire au cours de l'année 2021.

Cette prime devait être versée uniquement en 2020 aux agents particulièrement mobilisés pendant l'état d'urgence sanitaire pour faire face à l'épidémie de Covid-19 et afin de tenir compte d'un surcroît de travail significatif durant cette période.

↳ **Quelle mesure a été décidée en cas d'épuisement des revenus de remplacement à compter du 12 mars 2020 ?**

A titre exceptionnel, la durée d'indemnisation de tous les revenus de remplacement (*ARE, ARE formation, ATI, ASS...*) **est prolongée** pour tous les allocataires qui **épuisent leur droit dans les intervalles suivants :**

- **entre le 12 mars 2020 et le 31 mai 2020**
- **entre le 30 octobre 2020 et le dernier jour du mois civil au cours duquel intervient la fin de l'état d'urgence sanitaire.**

L'objectif de la mesure est de garantir la continuité de l'indemnisation pendant la période de crise sanitaire impactant le marché de l'emploi et la recherche d'emploi, sans perte de ressources pour les allocataires pendant cette période.

Cette mesure s'applique à tous les allocataires indemnisés par le Pôle Emploi ou par l'employeur public en auto-assurance.

Les collectivités en auto-assurance sont donc tenues de continuer à indemniser les demandeurs d'emplois dont le droit aux ARE est arrivé à échéance au cours de ces périodes.

La circulaire de l'UNEDIC n°2021-01 du 8 janvier 2021 précise les mesures d'urgence liées au Covid-19 :
https://www.unedic.org/sites/default/files/circulaires/PRE-CIRC-Circulaire_n_2021-01_du_8_janvier_2021.pdf

↳ **Un agent autorisé à télétravailler ou placé en autorisation spéciale d'absence peut-il bénéficier de titres restaurant ?**

Selon l'URSSAF et la Commission Nationale Titres Restaurant, l'agent en télétravail bénéficie des mêmes droits individuels et collectifs que ses collègues travaillant en présentiel : « *Les conditions de travail du télétravailleur doivent être équivalentes à celles des travailleurs exerçant leur activité dans les locaux de l'entreprise, pour l'attribution de titres-restaurants : une journée organisée en deux vacations entrecoupées d'une pause réservée à la prise d'un repas.* »

A contrario, l'URSSAF précise que « *les salariés absents (congs annuels, maladie...) ne bénéficient pas des titres-restaurant pour les jours d'absence.* »

Par conséquent, les agents en autorisation spéciale d'absence ne travaillant pas, ils ne bénéficient pas de titres restaurant.

↳ **La collectivité peut-elle rembourser les repas des agents travaillant en présentiel ?**

Le [décret n°2020-404 du 7 avril 2020](#) prévoit les modalités de prise en charge des frais de repas des agents publics assurant la continuité du fonctionnement des services publics pendant les périodes d'état d'urgence sanitaire, en l'absence de restauration collective.

Sont considérés comme assurant la continuité du fonctionnement des services les **personnels à la charge des budgets des collectivités et établissements publics dont la présence physique sur leur lieu de travail est impérative pendant toute ou partie de la durée de l'état d'urgence sanitaire et nommément désignés à cet effet**. Cela ne concerne donc que les agents publics rémunérés qui travaillent en présentiel sur des missions essentielles.

Ces personnels peuvent prétendre, sur autorisation de l'autorité territoriale et sous réserve de pouvoir justifier du paiement auprès de l'ordonnateur, 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 collective.

Aucune délibération n'est nécessaire. C'est l'autorité territoriale qui est compétente pour accepter ou refuser la prise en charge. La prise en charge est autorisée sous réserve de pouvoir justifier du paiement. Les modalités de ce contrôle sont laissées à l'appréciation de l'autorité territoriale.

Si l'agent travaille avant et après sa pause repas, il peut bénéficier de cette prise en charge. Par contre, s'il ne travaille qu'avant ou qu'après, il ne peut pas y prétendre.

Les remboursements des frais de repas effectués dans ce cadre sont exclusifs des remboursements prévus par la réglementation sur les frais de déplacement.

Le décret renvoie à l'arrêté du 3 juillet 2006 pour le montant de prise en charge de ces frais de repas, soit 17,50 €. Il s'agit d'un montant forfaitaire : les collectivités ne peuvent pas rembourser moins.

Ces dispositions sont applicables à compter du 16 mars 2020. **Ils le sont de nouveau suite à l'entrée en vigueur de l'état d'urgence sanitaire le 17 octobre 2020.**

Il convient de rappeler que l'agent public ne peut pas bénéficier de titres-restaurant pour les jours où la collectivité a pris en charge ou rembourser ses frais de repas.

↳ **Les incidences sur le plafond d'exonération des heures supplémentaires**

Depuis le 1^{er} janvier 2019, les agents publics bénéficient d'exonérations de cotisations sociales et fiscales pour les éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires et complémentaires.

L'article 81 quater du code général des impôts précise que l'exonération d'impôt sur le revenu n'est applicable que dans la limite annuelle de 5 000 €.

La loi n°2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 a augmenté cette limite annuelle à 7 500 € pour les éléments de rémunération versés au titre des heures supplémentaires et complémentaires réalisées entre le 16 mars 2020 et le dernier jour de l'état d'urgence sanitaire entraînent le dépassement de la limite annuelle de 5 000 €. Cependant, cette limite annuelle ne peut pas être supérieure à 5 000 € pour les rémunérations perçues au titre des heures travaillées hors de la période de l'état d'urgence sanitaire.

Cette mesure a pris fin avec la fin de la première période d'état d'urgence sanitaire, le 10 juillet 2020. La nouvelle période d'état d'urgence sanitaire décrétée au 17 octobre 2020 ne prévoit pas la poursuite de ce dispositif.

IV. LES AGENTS DE DROIT PRIVÉ

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

Dans le cadre des règles mises en place pour la période de confinement, le télétravail doit être généralisé pour toutes les activités qui le permettent. C'est en effet un mode d'organisation du travail qui permet de préserver la santé des agents tout en permettant la poursuite des activités économiques, dès lors qu'il permet notamment une limitation du nombre des personnes présentes au même moment au sein de l'établissement afin de préserver la distanciation sociale et limiter les déplacements.

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.

Un justificatif de déplacement est requis lorsque le salarié est amené à travailler pendant les heures de couvre-feu.

Ces conditions de travail pourront être progressivement assouplies en fonction de l'évolution de l'épidémie. Des informations plus précises peuvent être consultées sur le [site du Ministère du travail](#).

↳ Est-ce que le chômage partiel est applicable aux salariés de droit privé des collectivités ?

Pour bénéficier de l'activité partielle (couramment appelé « chômage partiel »), un établissement doit être soumis au code du travail - notamment à la législation sur la durée du temps de travail - et entretenir avec les salariés pour lesquels il sollicite le bénéfice de l'activité partielle, des relations contractuelles soumises aux dispositions du code du travail.

Lorsque l'employeur est public et que ce dernier emploie un contractuel de droit privé (contrat PEC, CUI-CAE, apprenti), celui-ci n'est pas éligible au dispositif de l'activité partielle. À ce titre, sauf dispositions spécifiques, sont notamment exclues les régies directes, ayant une simple autonomie financière et pas de personnalité morale qui ne sont que des émanations des collectivités territoriales. Il en va ainsi même si la collectivité publique gère un service public industriel et commercial.

Même si l'employeur public ne peut bénéficier du dispositif de l'activité partielle, il est tenu de rémunérer ses salariés pour l'horaire de travail inscrit dans les contrats de travail.

L'article 2 de l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière d'activité partielle, modifié par l'ordonnance n° 2020-460 du 22 avril 2020, ouvre le dispositif d'activité partielle aux salariés de droit privé appartenant à certaines structures publiques.

Les établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) des collectivités territoriales, les Sociétés d'économie mixte (SEM) dans lesquelles ces collectivités ont une participation majoritaire et les Sociétés publiques locales (SPL) peuvent prétendre à ce dispositif, sous certaines conditions.

Ne seront en effet concernés que les employeurs exerçant à titre principal une activité industrielle et commerciale dont le produit constitue la part majoritaire de leurs ressources, celles-ci se trouvant impactées significativement à la baisse par la crise économique résultant du confinement. Leur demande devra être adressée aux DIRECCTE (processus de droit commun, examen au cas par cas).

Les salariés employés par les régies dotées de la seule autonomie financière qui gèrent un service public à caractère industriel et commercial de remontées mécaniques ou de pistes de ski peuvent être placés en activité partielle dès lors qu'ils sont soumis aux dispositions du code du travail et que leur employeur a adhéré au régime d'assurance chômage (ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020, article 10).

S'agissant des autres régies, au regard des principes qui viennent d'être exposés, leur éligibilité s'appréciera au cas par cas dans la mesure où elle dépendra de leur fonctionnement, de leurs ressources et de la nature du service public.

Dans le cas où l'établissement public à caractère industriel ou commercial peut bénéficier de l'activité partielle, l'ordonnance n°2020-346 du 27 mars 2020 prévoit que l'indemnité horaire d'activité partielle à verser à l'apprenti doit correspondre au pourcentage du SMIC qui lui est applicable au titre des dispositions du Code du Travail (article D.6222-26).

↳ 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_qr_17032020.pdf

↳ Quelles sont les règles pour les personnes vulnérables jusqu'au 26 septembre 2021 ?

Le [décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020](#) fixe une nouvelle liste de critères permettant de définir les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2, fondée sur les avis du Haut Conseil de la santé publique des 6 et 29 octobre 2020.

Les nouveaux critères de vulnérabilité sont les suivants :

- | 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.

Pour pouvoir être reconnue personne vulnérable, le salarié doit en **faire la demande** et présenter un **certificat de son médecin traitant** dans ce sens. Le certificat n'est pas nécessaire lorsque l'agent est âgé de 65 ans ou plus.

Sur la base de ce certificat, le salarié est **placé en télétravail**, pour **l'intégralité de son temps de travail**.

Si un certificat a été établi par le médecin traitant selon l'ancienne réglementation (décret n° 2020-521 du 5 mai 2020), le salarié n'a pas à présenter un nouveau certificat à son employeur.

Si le recours au télétravail est impossible, il appartient à l'employeur de **déterminer les aménagements de poste nécessaires à la reprise du travail en présentiel** par le salarié concerné, dans le respect des mesures de protection telles que préconisées par le Haut Conseil de santé publique :

- | 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 des mesures de protection susmentionnées 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.

Si l'employeur estime être dans l'**impossibilité d'aménager le poste** de façon à protéger suffisamment le salarié, le décret prévoit que ce dernier est placé en activité partielle. Cependant, ce dispositif n'est pas possible pour les employeurs publics. Le salarié devra être placé en **autorisation spéciale d'absence (ASA)**.

En cas de désaccord entre l'employeur et le salarié sur les mesures de protection mises en œuvre, l'employeur doit **saisir le médecin du travail**, qui rendra un avis sur la compatibilité des aménagements de poste avec la vulnérabilité de l'agent. En attendant cet avis, le salarié est placé en ASA.

Le salarié personne vulnérable qui ne peut pas télétravailler et dont le poste ne peut pas être aménagé n'est pas placé en congé de maladie ordinaire mais en autorisation spéciale d'absence. Sa rémunération doit être maintenue intégralement. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Les ASA ne doivent pas être décomptées comme des jours de congé de maladie. Il s'agit d'une mesure de prévention pour lutter contre le virus et non d'une situation d'inaptitude physique. Ce n'est que lorsque l'agent est temporairement inapte que le congé de maladie ainsi que les règles de plein ou demi traitement s'appliqueront.

↳ À compter du 27 septembre 2021, quelles sont les règles pour les personnes vulnérables ?

→ Quels salariés sont considérés comme personnes vulnérables ?

Dans le contexte de déploiement à grande échelle de la vaccination et suite à l'avis du Haut Conseil de la Santé Publique du 11 mai 2021, les personnes dites « vulnérables à la Covid-19 » peuvent **reprendre à partir du lundi 27 septembre leur activité professionnelle en présentiel**, en bénéficiant de mesures de protection renforcées. Elles pourront, comme pour les autres agents, si leurs fonctions le permettent, bénéficier du télétravail de « droit commun ».

Ainsi, le **décret n°2020-1365 du 10 novembre 2020 est abrogé et remplacé par le décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021.**

Deux catégories d'agents sont distinguées :

Les salariés vulnérables sévèrement immunodéprimés sont ceux se trouvant dans au moins l'une de des situations suivantes :

- avoir reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
- être sous chimiothérapie lymphopénisante ;
- être traités par des médicaments immunosuppresseurs forts, comme les antimétabolites (cellcept, myfortic, mycophénolate mofétil, imurel, azathioprine) et les AntiCD20 (rituximab : Mabthera, Rixathon, Truxima) ;
- être dialysés chroniques ;
- au cas par cas, être sous immunosuppresseurs sans relever des catégories susmentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif.

Les salariés vulnérables non-sévèrement immunodéprimés sont ceux se trouvant dans au moins l'une de des situations suivantes :

- 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 sévère ;
- être atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
- présenter une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm2) ;

- être atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise, non sévère :
 - 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 ;
- être atteint de trisomie 21.

→ **Quelles sont les mesures de protection renforcée que l'employeur doit mettre en place pour les salariés non-sévèrement immunodéprimés qui regagnent leur poste de travail ?**

Le télétravail n'étant plus la norme, la reprise de l'activité, en présentiel, des personnes non-sévèrement immunodéprimés est désormais possible. Il appartient à l'employeur de mettre en place les mesures de protection renforcées mentionnées à l'article 2 du décret n°2021-1162 du 8 septembre 2021 :

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 (adaptation des 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 de type chirurgical 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'absence ou à défaut la limitation 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 et des éventuels autres déplacements professionnels, compte tenu des moyens de transport utilisés par la personne, afin d'éviter les heures d'affluence ;

la mise à disposition par l'employeur de masques de type chirurgical en nombre suffisant pour couvrir les trajets entre le domicile et le lieu de travail lorsque la personne recourt à des moyens de transport collectifs.

À défaut de mise en place de ces mesures de protection renforcées, le salarié en informe son employeur et **peut saisir le médecin du travail** qui se prononce sur la possibilité de reprise du travail en présentiel. Dans l'attente de cet avis, le salarié doit être placé en ASA.

→ **Quelles sont les modalités d'organisation du travail des personnes vulnérables ?**

Pour pouvoir être reconnu personne vulnérable, le salarié doit en faire la demande et présenter un **certificat du médecin de son choix** dans ce sens.

La situation diffère ensuite selon que l'agent est sévèrement immunodéprimé ou non.

Les salariés vulnérables sévèrement immunodéprimés

Le certificat médical du médecin doit attester que le salarié se trouve dans l'une des situations énumérées ci-dessus.

Si les missions exercées par le salarié ne peuvent être exercées en télétravail, il est alors placé en autorisation spéciale d'absence.

Les salariés vulnérables non-sévèrement immunodéprimés

Le certificat médical du médecin doit attester que le salarié :

- se trouve dans **l'une des situations énumérées ci-dessus**,
- et est affecté à un poste susceptible d'exposition à de **fortes densités virales**.

Le salarié est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) :

- si ses missions ne sont **pas télétravaillables**
- et si les **mesures de protection renforcée** présentées ci-dessus ne sont **pas possibles**.

Lorsque l'employeur estime que la demande de placement en ASA n'est pas fondée au motif que le poste sur lequel le salarié est affecté n'est pas susceptible d'exposition à de fortes densités virales, il saisit le médecin du travail. Celui-ci se prononce sur ce point et vérifie la mise en œuvre des mesures de protection renforcées. Le salarié est placé en ASA dans l'attente de l'avis du médecin du travail.

En outre, au cas par cas, peut également être placé en ASA, si le télétravail n'est pas possible, **le salarié non sévèrement immunodéprimé**, qui justifie, par la présentation d'un **certificat médical** :

- se trouver dans l'une des situations énumérées ci-dessus,
- et être sujet à une **contre-indication à la vaccination**.

L'employeur doit déterminer les aménagements de poste nécessaires à l'exercice des missions en présentiel, dans le strict respect des mesures de protection renforcées ci-dessus.

Attention

La Sécurité sociale peut verser des **indemnités journalières** si le salarié est reconnu personne vulnérable et ne peut pas télétravailler.

Dans ce cas, le médecin traitant devra fournir à l'agent un **certificat médical**. Le certificat ne sera pas suffisant pour déclencher le versement des indemnités journalières. L'agent peut également faire une demande d'arrêt de travail dérogatoire sur le site declare.ameli.fr

Le salarié ne pouvant pas télétravailler, il sera placé en **autorisation spéciale d'absence** et bénéficiera du maintien intégral de sa rémunération.

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

Il est recommandé à la collectivité de faire la subrogation afin de percevoir directement les indemnités journalières. Ces dernières devront ensuite être réintégréées dans le bulletin de paie de l'agent (même procédure que lorsque le salarié est en congé de maladie).

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

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) totale ou partielle. Le **plein salaire** est alors maintenu au salarié sans délai de carence.

↳ Quelle est la situation des salariés devant garder leurs enfants ?

Dans un [communiqué de presse du 9 septembre 2020](#), le ministre de la Santé a apporté des solutions aux parents n'ayant pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants lorsque :

- L'enfant est identifié par l'Assurance Maladie comme étant cas-contact de personnes infectées ;
- En cas de fermeture de l'établissement d'accueil ou de la classe de leur enfant ;

Le communiqué de presse ne prévoit pas la situation des parents dont l'enfant a des symptômes évocateurs du Covid-19 qui ne peut être accepté dans l'enceinte de l'établissement scolaire ou de la crèche (cf. question suivante « Quelle est la situation de l'agent parent d'un enfant ayant des symptômes évocateurs de Covid-19 »).

Ce dispositif concerne les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt ainsi que les parents d'enfants en situation de handicap sans limite d'âge.

Les dispositifs d'indemnisation permettent de couvrir tous les arrêts concernés à partir du 1^{er} septembre 2020.

L'agent doit alors en principe télétravailler pendant la durée de l'isolement de l'enfant.

Lorsque le télétravail n'est pas possible pour ces agents, l'employeur les place en autorisation spéciale d'absence (ASA). En effet, les employeurs publics ne sont pas éligibles à l'activité partielle (ou chômage partiel).

L'autorité territoriale peut adresser un courrier à l'agent pour formaliser sa situation. Le courrier pourrait indiquer la situation administrative retenue pour cet agent, la durée de la période correspondante et les pièces à fournir pour un éventuel renouvellement.

Ces ASA ne s'imputent pas sur le contingent d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfants de droit commun prévu par le Code du travail.

Le salarié bénéficie de l'intégralité de sa rémunération. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail.

Le placement en ASA implique que l'agent remette 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 d'accueil attestant que l'enfant ne peut être accueilli ou un document attestant que l'enfant est considéré comme cas contact à risque.

L'Assurance Maladie est susceptible de verser des indemnités journalières. Pour ce faire, sur présentation des documents communiqués par l'agent, l'employeur procède à la déclaration de l'arrêt via le téléservice declare.ameli.fr puis, transmet 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.

↳ **Dans le cas où le salarié en PEC poursuivrait son activité pendant la crise sanitaire, les obligations d'accompagnement et de formation à la charge de l'employeur restent-elles applicables?**

Le respect des obligations d'accompagnement, de formation et de tutorat doit être recherché dans la mesure du possible, afin de permettre au salarié en PEC de continuer à développer ses compétences. Lorsque cela est compatible avec le fonctionnement de la structure, des solutions de tutorat, d'accompagnement ou de formation à distance doivent être envisagées.

Néanmoins en raison des circonstances exceptionnelles, aucune aide à l'insertion professionnelle ne pourra être retirée au motif que l'employeur n'a pas respecté ces obligations pendant la période de confinement.

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

En vertu de l'article 3 de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020, les contrats d'apprentissage, dont la date de fin d'exécution survient entre le 12 mars et le 31 juillet 2020, sans que l'apprenti ait achevé son cycle de formation en raison de reports ou d'annulations de sessions de formation ou d'examens, peuvent être prolongés par avenant au contrat initial jusqu'à la fin du cycle de formation poursuivi initialement.

↳ **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 pas les imposer.

Le Gouvernement a été habilité à prendre par ordonnance des mesures pour déroger aux règles de pose des congés annuels, jours RTT et jours du compte épargne-temps. Une ordonnance a été publiée, n° 2020-323 du 25 mars 2020 portant mesures d'urgence en matière de congés, de durée de travail et de jours de repos.

En matière de congés payés, le nombre de jours que peuvent imposer sans préavis les employeurs au titre de la crise sanitaire est porté de 6 à 8. Cette dérogation au droit du travail a été prévue à l'origine par une ordonnance du 25 mars 2020, prolongée jusqu'au 30 juin 2021.

↳ **Que faire si le salarié présente un arrêt maladie lié à la Covid-19 ?**

Le congé de maladie ordinaire a pour effet de suspendre le contrat de travail de l'agent (article L1226-1-1 du Code du travail). Le salarié doit :

- | informer l'employeur dans les plus brefs délais ;
- | adresser les volets 1 et 2 de l'avis d'arrêt de travail délivré par son médecin au service médical de sa caisse d'Assurance Maladie ;
- | adresser à l'employeur un arrêt de travail (volet 3) dans un délai de 48h ;
- | s'abstenir d'exercer toute activité pendant la durée de l'arrêt ;
- | reprendre le travail à la date prévue ;
- | subir une visite médicale de reprise, auprès du médecin de prévention, obligatoire en cas d'arrêt pour maladie professionnelle quelle que soit sa durée et après 30 jours en cas de maladie "simple" et d'accident de travail.

Les formalités à effectuer par le salarié sont présentées en détail au lien ci-après : <https://www.ameli.fr/assure/droits-demarches/maladie-accident-hospitalisation/arret-travail-maladie/arret-travail-maladie>.

Le délai de carence ne s'applique pas aussi bien pour les indemnités journalières que pour l'indemnité complémentaire que l'employeur doit verser (article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020) et ce quel que soit l'arrêt maladie. Cette mesure a pris fin avec la fin de l'état d'urgence sanitaire, le 10 juillet 2020. L'application du délai de carence doit donc être rétablie pour tous les congés de maladie à compter du 11 juillet 2020.

Dès réception de l'avis de l'arrêt de travail du salarié, l'employeur doit établir une attestation de salaire et la transmettre à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM).

Sur la base des éléments portés sur cette attestation, la CPAM détermine si le salarié remplit les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières pendant son arrêt de travail pour maladie et, si tel est le cas, en calcule le montant. Les IJ seront ensuite versées directement par la CPAM au salarié, ou à l'employeur en cas de subrogation. Le salaire journalier de base est le salaire journalier moyen des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail.

Vous trouverez des informations complémentaires et le formulaire d'attestation de salaire au lien ci-après : https://www.ameli.fr/employeur/demarches/arret-maladie/arret-travail-maladie#text_5057.

Jusqu'au 31 mai 2020, l'agent n'a à justifier ni d'une durée de travail minimale, ni d'un certain montant de cotisations sociales pour prétendre au versement des indemnités journalières (*décret n°2020-73 du 31 janvier 2020*).

Jusqu'au 31 décembre 2020, le salarié n'a pas à justifier d'une durée minimale d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur (*Ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020*).

Depuis le 1^{er} janvier 2021 et jusqu'au 30 septembre 2021 (*décret n°2021-13 du 8 janvier 2021*), le salarié n'aura pas à justifier :

- d'une durée de travail minimale, ou d'un certain montant de cotisations sociales pour prétendre au versement des indemnités journalières,
- d'une durée minimale d'ancienneté pour bénéficier de l'indemnité complémentaire versée par l'employeur.

Le décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 détermine les conditions dans lesquelles est mise en œuvre la dérogation temporaire à l'application du jour de carence pour le versement de la rémunération, du traitement et des prestations en espèces au titre des congés de maladie directement en lien avec la Covid-19.

Ainsi, en cas de test positif de détection du SARS-CoV-2, le salarié est placé en congé de maladie sans application du jour de carence. Il doit avoir **transmis à son employeur l'arrêt de travail dérogatoire établi par l'assurance maladie** après déclaration en ligne via le téléservice mis en place à cet effet par la Caisse Nationale de l'Assurance Maladie (CNAM) conformément à l'article 3 du décret n°2021-13 du 8 janvier 2021.

La suspension du jour de carence s'applique du 10 janvier au 1^{er} juin 2021 inclus (décret n° 2021-385 du 2 avril 2021). La loi n°2021-689 du 31 mai 2021 a prolongé la **suspension du jour de carence jusqu'au 31 décembre 2021 inclus** pour les salariés en congé de maladie, directement en lien avec la Covid-19. Le lien direct est établi par un examen de dépistage virologique concluant à une contamination par la covid-19 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale.

L'employeur doit maintenir, quelle que soit l'ancienneté du salarié, un pourcentage de la rémunération brute que ce dernier aurait perçu s'il avait continué à travailler déduction faite des indemnités journalières, et ce, dans les conditions suivantes :

- | pendant les 30 premiers jours, 90 % de cette rémunération,
- | pendant les 30 jours suivants, deux tiers de cette même rémunération,
- | à compter du 61^{ème} jour, le salarié ne peut plus prétendre au complément de salaire versé par l'employeur. Seules les indemnités journalières de sécurité sociale sont versées si le salarié en remplit les conditions d'attribution.

Le calcul du maintien de salaire à la charge de l'employeur s'effectue comme suit pour un arrêt de travail inférieur ou égal à 30 jours :

Maintien de salaire à la charge de l'employeur = (Salaire brut pour lequel s'applique le maintien de salaire x 90%) – montant d'indemnités journalières de la sécurité sociale en montant brut perçu par le salarié sur la période de maintien de rémunération par l'employeur.

L'indemnité complémentaire versée par l'employeur est soumise à cotisations et contributions sociales et constitue un revenu imposable.

Les modalités de versement de l'indemnité complémentaire sans condition d'ancienneté, ni application d'un délai de 7 jours d'absence s'appliquent aux arrêts maladie.

CONTACTS

Direction Expertise Juridique et Instances
Consultatives

Pôle Expertise Juridique

| ☎ 05 59 84 59 43 – 📠 05 59 90 03 94

| expertise@cdg-64.fr

V. 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

↳ Quelles mesures prendre si un agent est contaminé ?

La première mesure est donc bien sûr d'**éloigner l'agent malade de son environnement de travail**.

L'employeur demande à l'agent malade de rentrer à son domicile, en appliquant les mesures barrières de façon stricte.

L'employeur demande à l'**ensemble des agents ayant été en contact étroit et prolongé avec l'agent porteur** de rester strictement **confiné à leur domicile en quatorzaine** en appliquant des mesures barrières strictes :

- surveiller sa température 2 fois par jour ;
- surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;
- respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique ;
- dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale : saluer sans contact, éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.) ;
- dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;
- éviter toute sortie.

Tous les agents ne doivent pas être systématiquement mis en quatorzaine, il ne s'agit que des agents en contact étroit et prolongé. Le médecin de prévention peut vous conseiller sur les personnes à écarter en cas de doute.

L'employeur **informe le CHSCT** de façon dématérialisée.

Par ailleurs, l'**environnement de travail** de l'agent contaminé doit être traité de la manière suivante, le coronavirus pouvant probablement survivre plusieurs heures sur des surfaces sèches :

- équipement des personnes en charge du nettoyage des sols et surfaces avec port d'une blouse, de gants de ménage, de bottes ou chaussures de travail fermées (le port de masque de protection respiratoire n'est pas nécessaire du fait de l'absence d'aérosolisation par les sols et surfaces) ; strict respect des mesures barrières (lavage des mains) ;
- renforcement du ménage, avec les produits et procédures habituels. Une attention particulière est portée sur toutes les surfaces particulièrement exposées aux risques telles que les poignées de porte, les boutons d'ascenseur, les rampes d'escalier, le mobilier mais aussi les équipements informatiques (téléphones, claviers d'ordinateurs...) ;
- entretien des sols : privilégier une stratégie de lavage-désinfection humide (pas d'aspirateur, qui met en suspension les poussières et les virus) ; bandeaux à usage unique si possible ;
- les déchets produits par la personne contaminée suivent la filière d'élimination classique.

↳ 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.

↳ **Existe-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>

↳ **Le port de masques en tissus est-il efficace ?**

La fabrication de masques en tissu « maison » voire de manière professionnelle est devenue depuis quelques jours un point d'actualité important dans le cadre de la protection face au coronavirus.

Or, à ce jour, nous manquons de retour d'expérience et de données scientifiques pour valider ou invalider le port de masques en tissus comme véritable moyen de protection efficace.

Certaines études indiquent que les masques en tissus permettraient de filtrer 80 % des particules ayant des tailles minuscules, jusqu'à 0,007 micron (14 fois plus petit que le coronavirus) (*source : université de Cambridge suite à la pandémie de grippe H1N1 de 2009*).

Une utilisation de masques en tissus optimale nécessiterait absolument des règles d'utilisation et de nettoyage très strictes.

Pour rappel, les masques officiellement recommandés sont :

- Masque chirurgical pour retenir les particules émises par le porteur
- Le masque FFP2 qui filtre l'air inhalé et rejeté et protège un soignant de la contamination de son patient
- Le masque FFP3 encore plus filtrant le FFP2

Ces masques ne dispensent pas des autres gestes barrière.

Attention, les bandanas ou écharpe ne filtrent absolument pas les virus.

En conclusion, seuls les masques normalisés sont considérés à ce jour comme fiables.

CONTACT

Direction Santé et conditions de travail

| medecine@cdg-64.fr