



COVID-19

Note SNUTER-FSU Avril 2020

Face à la crise sanitaire actuelle liée au Covid-19, des mesures exceptionnelles ont été adoptées par le Parlement et le Gouvernement. Parmi ces mesures, certaines visent à permettre aux collectivités territoriales d'assurer la continuité des services publics essentiels, tout en protégeant les agents publics. Ainsi, la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 est entrée en vigueur le 25 mars 2020. Cette loi déclare l'état d'urgence sanitaire pour une durée de deux mois à compter de cette date (art. 4 loi n°2020-290 du 23 mars 2020).

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

MESURES DESTINEES A ASSURER LA CONTINUTE DES SERVICES PUBLICS

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

A noter : une note du 21 mars 2020 du Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales relative à la continuité des services publics dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire apporte notamment des recommandations pour adapter le fonctionnement des services publics demeurant ouverts.

La **Direction générale de la fonction publique (DGAFP)** a publié les documents suivants : (publiés sur le site de la DGAFP)

- Questions/réponses pour les employeurs et agents publics
- Covid-19 : dérogation temps de travail dans la fonction publique
- Covid 19 - Déplafonnement des heures supplémentaires
- Covid 19 - Droit de retrait
- Covid 19 - Télétravail occasionnel
- Report de l'indemnisation chômage dans le cadre de la gestion du Covid 19

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

- Procédures de déclaration d'arrêts de travail pour garde d'enfant et pour les agents "vulnérables"
- FAQ sur la fonction publique territoriale dans le cadre de la gestion du covid-19
- Réunion à distance des instances de dialogue social

D'autres textes sont en attente comme le décret primes par exemple (voir fin du document)

PLACEMENT DES AGENTS DANS UNE POSITION STATUTAIRE REGULIERE

Les fermetures de service ou l'application des PCA impliquent des mesures spécifiques à l'égard des agents publics territoriaux, c'est pourquoi la DGAFP a publié des recommandations afin de permettre aux employeurs publics d'adapter leur gestion des ressources humaines.

Le PCA détermine les agents devant impérativement :

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

Les agents les plus vulnérables sont en tout état de cause invités à rester chez eux et ne participent pas au travail en présentiel (DGAFP : Questions/réponses pour les employeurs et agents publics).

Dans le cadre d'un PCA, un employeur peut décider d'affecter temporairement un agent à d'autres missions, **sous réserve que celles-ci correspondent à son cadre d'emplois ou, a minima, à celles d'un cadre d'emplois de niveau comparable**, qu'il soit apte physiquement à exercer les missions qui lui sont dévolues et que **cette affectation fasse l'objet d'une décision individuelle** mentionnant le caractère exceptionnel et provisoire de la mesure, qui lui sera notifiée. Le refus de l'agent qui remplirait les conditions précitées peut être considéré comme un refus d'obéissance hiérarchique, faute susceptible de donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire. Ce refus peut également faire l'objet d'une retenue sur salaire pour absence de service fait. **En tout état de cause, il est préconisé, avant d'envisager une affectation d'office, que ces décisions de réaffectation soient prises sur la base du volontariat des agents.**

1- Pour les agents en présentiel : gestes barrières et de règles de distanciation à appliquer Après évaluation des risques, le PCA en définit les fonctions qui nécessitent une présence physique ainsi que les agents concernés. Les agents les plus vulnérables, tels que définis par le Haut conseil de la santé publique, et les personnes malades ne peuvent pas participer à un PCA en présentiel. Dans une telle situation il est préférable de demander un certificat médical à son médecin traitant.

Toutes les mesures nécessaires doivent être prises par l'employeur afin de garantir la santé et la sécurité de ces personnes. Les consignes barrières suivantes doivent être appliquées à ces agents présents physiquement sur le lieu de travail : se laver les mains régulièrement ; tousser ou éternuer dans son coude ; utiliser des mouchoirs à usage unique ; saluer sans se serrer la main et proscrire les embrassades.

Une distance d'1 mètre minimum doit être respectée entre les agents. L'employeur organise le lieu de travail afin de garantir cette nécessaire distanciation. (DGAFP : Questions/réponses pour les employeurs et agents publics).

Les collectivités territoriales doivent délivrer des **justificatifs de déplacements professionnels** à leurs agents afin de leur permettre de se déplacer conformément au décret n°2020-260 du 16 mars 2020.

Les employeurs publics sont invités à repenser leur organisation du travail de façon à :

- limiter au strict nécessaire les réunions - la plupart peuvent être organisées à distance (sous forme

de conférences téléphoniques), les autres devant être organisées dans le respect des règles de distanciation ;

- limiter les regroupements d'agents dans des espaces réduits ;
- annuler ou reporter tous les déplacements non indispensables ;
- éviter tous les rassemblements, séminaires, colloques.

Pour les agents travaillant en contact avec le public, un certain nombre de mesures de précaution doivent être appliquées (mesures « barrières », zone de courtoisie, nettoyage des surfaces...).

La DGAFP précise que dès lors que les mesures indiquées sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ou prolongés le cas échéant, 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

En effet, tout agent désigné dans un PCA comme indispensable aux missions de service public en présentiel est contraint de se rendre physiquement sur son lieu de travail. L'employeur doit concilier cette mesure d'organisation du service avec son obligation de protection de la santé et de l'intégrité physique des agents qui implique, notamment, les préconisations décrites ci-dessus. Sous réserve de l'appréciation du juge, la DGAFP indique que, si un agent ne se présente pas à son poste, alors même que toutes les mesures sanitaires ont été prises pour le protéger, son absence peut donner lieu à une retenue sur sa rémunération pour service non fait. En outre, cette absence non justifiée peut entraîner une procédure disciplinaire pour refus d'obéissance hiérarchique (DGAFP : refus PCA et exercice abusif du droit de retrait).

Remboursement exceptionnel des frais de repas : sur autorisation de l'autorité territoriale et sous réserve d'un justificatif de paiement, les agents en présentiel peuvent prétendre à la prise en charge ou au remboursement des frais de repas pris, sur place ou à emporter, au cours de leur temps de service en cas d'impossibilité de recours à la restauration administrative (décr. n°2020-404 du 7 avr. 2020). Ces frais sont pris en charge sur la base du barème forfaitaire fixé par l'arrêté du 3 juillet 2006 pour les frais de repas. Leur prise en charge n'est pas cumulable avec celle effectuée au titre des dispositions de droit commun (en application des décrets n°2001-654 du 19 juillet 2001 et n°2006-781 du 3 juillet 2006,).

Par ailleurs, la DGAFP indique les mesures à prendre si un agent du service est contaminé, cf point 7 du Questions/réponses pour les employeurs et agents publics.

2- Recours au télétravail : Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 est de limiter les contacts physiques. Seuls les agents publics participant aux PCA en présentiel se rendent effectivement sur leur lieu de travail. C'est pourquoi, pour les autres agents, l'autorité territoriale doit privilégier le télétravail, lorsqu'il est compatible avec le poste, et en faciliter l'accès.

L'agent utilise le matériel attribué par son employeur ou, à défaut, son matériel personnel. Pour la DGAFP, le télétravail constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun.

L'article 49 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 a introduit la possibilité de recourir au télétravail de manière ponctuelle. L'application de ces dispositions nécessite un décret d'application, en attente de parution. Néanmoins, la DGAFP précise qu'il est juridiquement possible de mettre en œuvre le télétravail occasionnel sans attendre la publication de ce décret, conformément à un principe dégagé par le Conseil d'État : celui-ci considère que les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012, prévoyant que les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions en télétravail, peuvent s'appliquer même en l'absence de mesures réglementaires (CE 25 novembre 2015 n°389598) (DGAFP : fiche télétravail occasionnel).

L'octroi du télétravail occasionnel s'effectue en application du décret n°2016-151 du 11 février 2016 avec certains aménagements liés à la particularité de la situation (DGAFP : fiche télétravail occasionnel) :

Formalisation de la demande : Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation. Aucun formalisme n'est imposé pour cette autorisation qui ne doit pas nécessairement prendre la forme d'un arrêté individuel ou d'une convention. La demande et l'autorisation peuvent être transmises par courriel.

Au regard des circonstances actuelles, un suivi a posteriori des agents placés en télétravail suffit mais, même allégée, cette formalité peut s'avérer nécessaire pour les services dotés d'un outil de gestion des temps (régularisation de la situation des agents dans l'outil).

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

Il peut également être utilement rappelé aux agents que les règles du droit public relatives à la responsabilité de l'administration du fait des agents ne sont pas modifiées lorsqu'ils sont en télétravail et que **l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de service**, comme s'il était intervenu dans les locaux de l'administration.

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

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

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

3- Placement en autorisation spéciale d'absence (ASA) En cas d'impossibilité de télétravailler (tâches non télétravaillables), l'agent peut faire l'objet d'une réaffectation sur un autre service considéré par l'employeur comme indispensable pour la continuité d'activité. Si une telle réaffectation est impossible, l'agent est placé en autorisation spéciale d'absence (ASA) (DGAFP : Questions/réponses pour les employeurs et agents publics). S'agissant de l'octroi d'autorisations spéciales d'absence, on peut utilement se référer aux instructions ministérielles suivantes : note DGAFP du 27 févr. 202 et intr. min. du 23 mars 1950).

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

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

Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, les employeurs territoriaux sont invités à maintenir le régime

indemnitaires, y compris dans l'hypothèse où une délibération permettrait la suppression des primes en l'absence de service effectif (note du 21 mars 2020 du Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales).

Les agents placés en ASA demeurent en position d'activité. En application des dispositions statutaires, les agents publics en activité ont droit à un congé annuel avec traitement. En conséquence, les périodes pendant laquelle les agents sont placés en ASA génèrent des jours de congés annuels (DGAFP : covid-19 note sur les congés).

En revanche, le temps d'absence occasionné par cette ASA ne génère pas de jours de RTT (circ. du 31 mars 2017, § 1.2) (DGAFP : covid-19 note sur les congés).

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

La situation des agents devant garder leur(s) enfant(s) de moins de 16 ans ainsi que celle des agents "vulnérables" face au covid-19 sont abordées ci-dessous au point 5-.

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

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

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

-> fonctionnaires relevant du régime spécial : le jour de carence est appliqué dans les conditions de droit commun

-> contractuels et fonctionnaires relevant du régime général : le jour de carence est appliqué sauf pour les agents ayant fait l'objet d'un arrêt de travail établis par l'ARS, c'est-à-dire les agents ayant fait l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à titre personnel. Suivant sa situation au regard de ses droits à congé de maladie ordinaire, l'agent percevra son plein traitement ou son demi-traitement. En principe, le maintien du régime indemnitaire, en cas de congé de maladie ordinaire, doit être expressément prévu par une délibération de la collectivité ou de l'établissement public. Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation, les collectivités sont invitées, le cas échéant, à délibérer afin de permettre le maintien du régime indemnitaire des agents territoriaux placés en congé de maladie ordinaire atteints du coronavirus. Ainsi une délibération ultérieure en ce sens pourra, à titre exceptionnel, revêtir un caractère rétroactif à compter du 1er février 2020 (note du 21 mars 2020 du Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales).

5- Situations particulières

a) Parents d'enfants de moins de 16 ans ou d'enfants en situation de handicap et n'ayant pas de solution de garde : Pour ces personnels, il est préconisé de recourir au télétravail. En cas d'impossibilité de télétravail, il convient de distinguer selon que l'agent relève du régime spécial ou du régime général :

- fonctionnaires relevant du régime spécial (durée de service supérieure ou égale à 28h selon la règle générale) : ils peuvent demander à bénéficier d'une ASA, sans délai de carence, et valable le temps

que durera la fermeture de la structure d'accueil de leur enfant (DGAFP : gestion du Covid-19 dans la FP)

- contractuels ou fonctionnaires relevant du régime général (= fonctionnaires à temps non complet dont la durée de service est inférieure à 28h selon la règle générale) : l'agent bénéficie d'un arrêt maladie spécifique délivré par l'assurance maladie (cf note du ministère de l'action et des comptes publics). Ce régime est dérogatoire au droit commun puisque l'arrêt de travail n'est pas délivré par le médecin traitant. L'employeur effectue une déclaration selon la procédure prévue sur le site **declare.ameli.fr** et l'agent est placé en congé de maladie ordinaire, sans délai de carence, sur la base de l'arrêt délivré par l'assurance maladie.

La récupération des indemnités journalières est subordonnée à la déclaration par l'employeur des éléments de salaire de l'agent et s'opère, selon la procédure de droit commun : soit par subrogation, soit par compensation sur la rémunération suivante de l'agent.

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

A noter que, pour les personnels indispensables à la gestion de la crise, et notamment le personnel soignant, un système de garde est mis en place dans l'école où sont scolarisés leurs enfants ou dans une école à proximité.

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

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

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

- pour les fonctionnaires relevant du régime spécial (durée de service supérieure ou égale à 28h selon la règle générale) : placement en congé de maladie ordinaire sur la base d'un arrêt délivré par leur médecin traitant ; à défaut, octroi d'une ASA

- pour les contractuels et les fonctionnaires relevant du régime général (= fonctionnaires à temps non complet dont la durée de service est inférieure à 28h selon la règle générale) : déclaration de l'agent sur le portail **declare.ameli.fr** afin d'obtenir un arrêt de travail délivré par l'assurance maladie, puis placement en congé de maladie ordinaire par l'employeur ; à défaut d'un tel arrêt, octroi d'une ASA.

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

- s'ils sont en affection de longue durée : ils effectuent eux-mêmes une déclaration auprès de l'assurance maladie

- les autres agents : l'arrêt de travail est délivré par leur médecin traitant.

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

c) Femmes enceintes : Les femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse font partie des personnes vulnérables (*cf point précédent*). Pour les femmes dont la grossesse n'a pas encore atteint

le 3ème trimestre, la DGAFP préconise que le télétravail leur soit systématiquement proposé (DGAFP : Questions/réponses pour les employeurs et agents publics).

En cas d'impossibilité de télétravail, l'employeur doit placer l'agent en ASA (*cf supra point 3*) ou, pour les femmes enceintes à partir du 3ème mois de grossesse en arrêt de travail (*cf point ci-dessus relatif aux personnes vulnérables*).

6- Réquisition En cas de défaillance d'un bien ou service, susceptible de remettre en cause un service public essentiel, le préfet pourra procéder à des réquisitions.

En cas d'urgence, lorsque l'atteinte constatée ou prévisible au bon ordre, à la salubrité, à la tranquillité et à la sécurité publiques sur leur territoire l'exige, les maires ou présidents de collectivités peuvent se rapprocher du préfet afin que celui-ci fasse usage, si la situation le justifie, de son pouvoir de réquisition de tout bien ou service nécessaire au fonctionnement du service (art. L. 2215-1 du code général des collectivités territoriales) (note du 21 mars 2020 du Ministère de la Cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales).

DEROGATIONS POSSIBLES AU TEMPS DE TRAVAIL

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

Pour rappel (art. 3 I décr. n°2000-815 du 25 août 2000) :

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

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

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

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

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

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

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

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

INCIDENCES DE LA DUREE DE CONFINEMENT SUR LES CONGES

Incidences sur le droit à congé annuel ou ARTT :

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

En revanche, le temps d'absence occasionné par un agent placé en ASA ne génère pas de jours de RTT (circ. du 31 mars 2017, § 1.2) (DGAFP : covid-19 note sur les congés). Par ailleurs, les ASA n'ayant pas vocation à remplacer les congés posés et validés, l'employeur n'a aucune obligation d'annuler ces congés pour les transformer en ASA (DGAFP : covid-19 note sur les congés).

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

Pour les salariés de droit privé, l'ordonnance n°2020-323 du 25 mars 2020 autorise notamment l'employeur, selon les conditions fixées par accord de branche, à décider de la prise de jours de congés payés acquis par un salarié ou à modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés. Aucune disposition similaire n'a été adoptée pour le secteur public. La DGAFP indique toutefois que l'autorité compétente peut imposer des jours de congés. En effet, les dates de congés sont fixées conformément à un calendrier établi par l'autorité territoriale, après consultation des agents. Elle peut donc à la fois modifier des congés posés et imposer des dates, pour des motifs tirés de l'intérêt du service (DGAFP : covid-19 note sur les congés et voir fin de ce document).

Report de la date limite de consommation des congés et jours de RTT de 2019 (DGAFP : covid-19 note sur les congés).

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

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

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

Incidence sur les congés déjà posés et validés (DGAFP : covid-19 note sur les congés) :

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

LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

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

RAPPEL DES DEFINITIONS

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

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

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

NOTION DE « DANGER GRAVE ET IMMINENT »

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

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

- Danger « imminent » : le droit de retrait vise « tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché » (Circulaire du ministre du travail du 25 mars 1993). Au regard de cette définition, la DGAFP considère que c'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit donc Covid-19 être prise en compte. L'imminence ne concerne donc pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche (CA Paris 26 avril 2001, 21ème ch., Verneveaux c/ RATP).

L'APPLICATION A L'EPIDEMIE DE COVID19

Concernant une situation pandémique, la DGAFP en déduit, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge, que dans la mesure où le droit de retrait vise une situation de travail, la crainte

que représenterait par exemple une contamination dans les transports ne saurait constituer a priori une base solide d'exercice du droit de retrait.

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

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

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

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

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

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

LA PROLONGATION DE L'INDEMNISATION CHOMAGE

Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de l'épidémie de coronavirus, l'ordonnance n°2020-324 du 25 mars 2020 prolonge la durée d'indemnisation chômage de tous les demandeurs d'emploi dont les droits à indemnisation sont épuisés.

Cette ordonnance prévoit en effet que pour les demandeurs d'emploi qui épuisent, à compter du 12 mars 2020 et jusqu'à une date fixée par arrêté ministériel (non encore paru) et au plus tard jusqu'au 31 juillet 2020, leur droit à indemnisation chômage, la durée pendant laquelle l'allocation de remplacement est versée fait l'objet, à titre exceptionnel, d'une prolongation déterminée par arrêté ministériel (non encore paru).

Un décret en Conseil d'Etat doit venir préciser les modalités d'application de ces dispositions et fixer notamment la limite que la prolongation de la durée des droits ne peut excéder.

Mise en application de ce dispositif pour les employeurs publics (fiche DGAFP : report de l'indemnisation chômage) :

- **pour les employeurs publics ayant adhéré au régime d'assurance chômage** : ce sont l'Unédic et Pôle emploi qui se chargeront de la mise en œuvre opérationnelle de ce dispositif.

- **pour les employeurs publics en auto-assurance**, deux possibilités existent :

-> s'ils ont délégué la gestion de l'indemnisation chômage à Pôle emploi : Pôle emploi devrait se charger de la mise en œuvre opérationnelle de cette prolongation. Les employeurs devront continuer de régler les factures que Pôle emploi leur adresse dans ce cadre conventionnel, au titre de la gestion de l'indemnisation chômage ;

-> s'ils n'ont pas délégué la gestion de l'indemnisation chômage à Pôle emploi : ils versent par eux-mêmes l'allocation chômage à leurs anciens agents. Il leur reviendra donc de mettre en œuvre dès que possible les mesures visant à prolonger la durée d'indemnisation des demandeurs d'emploi en fin de droits sur la période précitée.

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SAPEURS-POMPIERS

Prorogation de l'inscription sur les listes d'aptitude opérationnelle :

Compte tenu des circonstances exceptionnelles découlant de l'épidémie de Covid-19, l'inscription sur liste d'aptitude opérationnelle des sapeurs-pompiers, soumise au suivi d'une formation de maintien et de perfectionnement des acquis (art. 21 et 25 2° b arr. du 22 août 2019), est prorogée pour une durée de six mois (arr. min. du 23 mars 2020).

Prorogation de la durée de validité des visites périodiques d'aptitude médicale :

Compte tenu des circonstances exceptionnelles découlant de l'épidémie de Covid-19, la durée de validité des visites périodiques d'aptitude médicale des sapeurs-pompiers (art. 5 arr. min. 6 mai 2000), prononcées avant le 26 mars 2020 est prorogée pour une durée de six mois (arr. min. du 23 mars 2020).

AUTRES DISPOSITIONS EXCEPTIONNELLES

REGLES DEROGATOIRES A L'ORGANISATION DES EXAMENS ET CONCOURS

L'ordonnance n° 2020-351 du 27 mars 2020 relative à l'organisation des examens et concours pendant la crise sanitaire née de l'épidémie de covid-19 prévoit des dérogations aux règles normales d'organisation des examens et concours de la fonction publique.

Celles-ci sont applicables du 12 mars au 31 décembre 2020 à toutes les voies d'accès aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, sauf mentions contraires (art. 1er ord. n°2020-351 du 27 mars 2020).

Ces mesures ne sont mises en œuvre que dans la mesure où elles sont nécessaires pour faire face aux conséquences de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation (art. 1er ord. n°2020-351 du 27 mars 2020).

1- Dérogations aux règles de déroulement des épreuves : Les voies d'accès aux cadres d'emplois, grades et emplois des agents publics de la fonction publique territoriale peuvent être adaptées, notamment s'agissant du nombre et du contenu des épreuves (art. 5 ord. n°2020-351 du 27 mars 2020).

Ainsi, des dérogations à l'obligation de la présence physique des candidats ou de tout ou partie des membres du jury ou de l'instance de sélection peuvent être prévues, lors de toute étape de la procédure de sélection, nonobstant toute disposition législative ou réglementaire contraire (art. 5 ord. n°2020-351 du 27 mars 2020).

Les garanties procédurales et techniques permettant d'assurer l'égalité de traitement des candidats et la lutte contre la fraude doivent être fixées par décret (en attente de parution -art. 5 ord. n°2020-351 du 27 mars 2020).

2- Suspension du décompte de la durée d'inscription sur liste d'aptitude : Le décompte de la période de quatre ans d'inscription sur liste d'aptitude des lauréats de concours (art. 44 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) est suspendu (art. 6 ord. n°2020-351 du 27 mars 2020).

Cette suspension s'opère pendant la période courant du 12 mars 2020 jusqu'à la fin de l'état d'urgence sanitaire (art. 4 loi n°2020-290 du 23 mars 2020), à savoir le 24 mai 2020, augmentée d'une durée de deux mois, soit jusqu'au 24 juillet 2020 (art. 6 ord. n°2020-351 du 27 mars 2020).

Annonces Conseil des ministres du mercredi 15 avril 2020

Jusqu'à 1000 euros de prime pour les agents mobilisés de l'État et des collectivités, 1 500 pour les hospitaliers

Les agents de l'État et de la **fonction publique territoriale** ayant connu un « **surcroît d'activité** » pendant la période d'état d'urgence sanitaire pourront se voir octroyer **après délibération** de l'autorité territoriale compétente une prime d'un montant maximal de 1 000 euros, défiscalisée et désocialisée. Les personnels soignants relevant de la FPH, quant à eux, pourront avoir jusqu'à 1 500 euros de prime. Cette prime modulable, pourra être versée aux agents (fonctionnaires ou contractuels) ayant fait face à un « surcroît d'activité », que ce soit en présentiel ou en télétravail. Mais l'attribution et le montant de la prime se fera à la discrétion des employeurs. En clair la prime est comprise entre rien et 1000€. Pour la fonction publique hospitalière, le Premier ministre, Édouard Philippe, a annoncé mercredi 15 avril le versement d'une prime de 1 500 euros pour tous les personnels des services de santé qui gèrent la crise du Covid-19 dans les départements « les plus touchés » et dans les services ayant accueilli des patients Covid-19 pour les départements « les moins touchés ». Les autres personnels de santé recevront quant à eux une prime de 500 euros. Par ailleurs, les heures supplémentaires effectuées à l'hôpital pendant la crise *“seront valorisées plus fortement que les heures supplémentaires habituelles, à hauteur de 50 % en plus”* **Défiscalisation et désocialisation** : Quel que soit le versant, les primes seront défiscalisées et exonérées de cotisations sociales. Une disposition en ce sens est prévue dans le PLFR. Les modalités de versement de ces primes seront, quant à elles, précisées par décret.

10 jours de congés ou de RTT pourront être imposés dans la fonction publique pendant le confinement

Une ordonnance présentée en Conseil des ministres mercredi 15 avril comporte plusieurs mesures destinées à organiser, pendant la période de confinement, la gestion des jours de RTT et de congés annuels **des agents aujourd'hui placés en autorisation d'absence (ASA), mais aussi ceux exerçant leurs fonctions en télétravail**. Seules sont concernées la fonction publique d'État et la FPT. Des jours de réduction du temps de travail (RTT) et des jours de congés ordinaires **pourront être imposés** aux agents publics. Ce texte est pris en application de la loi d'urgence du 23 mars dernier, qui avait habilité l'exécutif à prendre par ordonnances des mesures pour permettre à tout employeur

d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail prévus par le statut général de la fonction publique.

Jusqu'à 10 jours L'ordonnance impose jusqu'à 10 jours de congés aux fonctionnaires et aux agents contractuels de l'État en autorisation spéciale d'absence (ASA) de confinement. Les agents travaillant en présentiel ne sont pas concernés. Deux modalités sont prévues à ce propos. Tout d'abord, 5 jours de RTT seront décomptés pour les agents arrêtés entre le 16 mars et le 16 avril 2020, donc de manière rétroactive. Ensuite, 5 autres jours de RTT **ou** de congés annuels pourront aussi être imposés à ces mêmes agents en ASA entre le 17 avril et la date de reprise de leur activité. Par ailleurs, l'ordonnance ouvre la possibilité pour les chefs de service, *"pour tenir compte des nécessités de service"*, d'imposer aux agents placés en télétravail de prendre 5 jours de RTT ou, à défaut, de congés annuels. Sont uniquement concernés les agents placés en télétravail pendant la période allant du 17 avril à la reprise de leur activité dans des conditions normales.

Proratisation : Dans son ordonnance, le gouvernement demande aussi de *"tenir compte de la situation des agents publics qui ont été à la fois en autorisation spéciale d'absence, en télétravail et en activité normale sur site"*. Le nombre de jours de RTT et de congés annuels imposés sera ainsi "proratisé" en fonction du nombre de jours accomplis en autorisation spéciale d'absence, en activité normale, en télétravail ou assimilé, au cours de la période comprise entre 16 mars et la fin du confinement. À noter, par ailleurs, que le nombre de jours de RTT et de jours de congés annuels pris volontairement par les agents pendant la période de confinement seront déduits de ceux qui pourront être imposés conformément aux dispositions prévues par l'ordonnance.

Une marge de manœuvre pour les employeurs territoriaux

Les dispositions de l'ordonnance relatives aux congés des agents de la fonction publique d'État pourront aussi être appliquées aux agents de la territoriale. **Mais un des articles de l'ordonnance prévoit la possibilité pour les collectivités d'appliquer ce régime à leurs agents dans des conditions qu'elles-mêmes définissent.** *"Le nombre de jours de congés imposés peut donc être modulé, dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance"*, précise le rapport de présentation de l'ordonnance. Ca peut donc être tout...ou rien.