



## SITUATION DES AGENTS PUBLICS CONSIDERES COMME VULNERABLES OU PROCHES DE PERSONNES VULNERABLES

### RAPPEL DU CADRE JURIDIQUE DU DISPOSITIF D'AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE POUR LES AGENTS VULNERABLES DANS LE CADRE DE L'EPIDEMIE DE COVID19

#### *Dispositions préalables au 17 mars 2020*

Préalablement au confinement et dès le 31 janvier 2020, le Gouvernement, sur la base de l'article L16-10-1 du Code de la sécurité sociale, a adopté une série de mesures visant à adapter les conditions de versement des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus ([décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020](#)).

Ce décret ouvrait notamment la possibilité aux personnes relevant du régime général devant être mis en quarantaine de bénéficier d'un arrêt maladie dérogeant aux conditions de droit commun de durée minimale d'ouverture de droit ou de délai de carence.

Ces mesures concernaient les assurés devant faire l'objet d'une mesure d'isolement du fait d'avoir été en contact avec une personne malade du coronavirus ou d'avoir séjourné dans une zone concernée par un foyer épidémique de ce même virus et dans des conditions d'exposition de nature à transmettre cette maladie.

**Toutefois, ne concernant que les assurés du régime général, ce décret n'était pas applicable aux fonctionnaires relevant du régime spécial CNRACL (fonctionnaire assurant un service hebdomadaire de plus de 28h).**

**S'agissant de ces derniers, la conduite à tenir fut donc indiquée par [une note de la DGCL et de la DGAFP](#).**

Rappelant la responsabilité de l'autorité territoriale d'accompagner les éventuelles mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et de placer l'agent public dans une position régulière, conformément à la jurisprudence du Conseil d'Etat du 9 juillet 2007, cette note indiquait que faute de télétravail possible, deux solutions apparaissaient envisageables :

- Soit placer l'agent public en autorisation spéciale d'absence sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services » prévue par l'instruction n°7 du 23 mars 1950 portant application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence ;

- Soit placer l'agent public en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile ; cette mesure étant applicable dans les conditions de droit commun prévue par le décret du 31 janvier 2020 précité pour les agents contractuels et les fonctionnaires à temps non complet dont la durée hebdomadaire de service est inférieure à 28 heures uniquement.

Ce décret n'étant toutefois pas applicable aux fonctionnaires relevant du régime spécial de la CNRACL (durée hebdomadaire de service supérieure à 28 heures), la mise en place d'une autorisation spéciale d'absence était donc recommandée pour ces agents selon cette note.

*[Dispositions applicables durant le confinement et depuis le 11 mai, date de sortie progressive de ce dernier](#)*

La mise en place du confinement et de l'état d'urgence sanitaire par [la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020](#) ont par la suite permis de pérenniser et d'étendre cette pratique à l'ensemble des fonctionnaires et agents contractuels, que ce soit à l'occasion des mesures devant être prises pour assurer la continuité des services (PCA) ou pour accompagner la sortie progressive du confinement.

Ainsi, à travers plusieurs communications, le ministère de l'Action et des Comptes publics a pu étendre ce dispositif d'ASA dites « 1950 » à l'ensemble des agents publics, relevant du régime spécial ou du régime général (fonctionnaires – 28h hebdomadaire ou agents contractuels de droit publics) et en élargissant celui-ci aux agents considérés comme vulnérables ou leurs proches au regard des critères émis par le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) en cas de télétravail impossible.

Toutefois, afin d'alléger la charge financière pesant sur les collectivités, le Gouvernement a prévu à partir d'avril (FAQ ministérielle du 2 avril) un dispositif exceptionnel afin qu'une part de la rémunération de ces agents soit prise en charge par la caisse nationale d'assurance maladie, y compris pour les fonctionnaires et ce quelle que soit leur quotité de travail (affilié ou non à la CNRACL), au titre des indemnités journalières.

A ce titre, la dernière communication en date du Ministère de l'action et des comptes publics sur les agents considéré comme vulnérables réside dans le document intitulé [« Questions Réponses Covid19, Sortie du confinement dans la Fonction Publique » en date du 11 mai 2020](#). Celui-ci indique ainsi :

*« Le dispositif pour les agents répondant aux 11 critères de vulnérabilité selon le HCSP sera-t-il maintenu ?*

*Les agents répondant à l'un des critères de vulnérabilité définis par le HCSP doivent rester confinés chez eux. En l'absence de possibilité de télétravail, l'employeur public place en ASA les agents présentant un ou plusieurs pathologies arrêtées par le HCSP, et à titre préventif les femmes enceintes à partir du 3<sup>ème</sup> trimestre et les personnes âgées de 65 ans et plus. Dans ce cadre, le certificat d'arrêt de travail constitue une formalité obligatoire permettant de justifier le placement en ASA tout en préservant l'obligation de secret médical. Les agents concernés, fonctionnaires et contractuels, quel que soit leur quotité de travail bénéficient d'un certificat d'arrêt de travail selon les deux modalités suivantes : soit en se rendant sur le portail de la CNAM afin d'y déposer une déclaration s'ils sont en affection de longue durée, sur le téléservice « [Declare.ameli.fr](#) » ; soit, dans les autres cas, en s'adressant à leur médecin selon les règles de droit commun. ».*

## SITUATION A COMPTER DE LA FIN D'ETAT D'URGENCE SANITAIRE

Conformément aux dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de la [loi n° 2020-546](#) du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions, **l'état d'urgence a été prolongé jusqu'au 10 juillet 2020 inclus, date à laquelle celui-ci prendra fin.**

Se pose la question à cette date du maintien ou non du dispositif d'ASA précité pour les agents considérés comme vulnérables ou leurs proches.

Deux situations semblent envisageables, selon que cette reprise soit consécutive à une demande de l'agent ou non :

### ➤ **En cas de demande de l'agent**

Il convient de noter qu'une reprise de l'activité en présentiel demeure possible. En effet, dans le cadre du document Questions Réponses du 11 mai 2020 précité, le ministère de l'action public indique :

*« Peut-on/Doit on interdire à un agent vulnérable au regard du Covid de venir travailler s'il le souhaite et s'il ne peut télétravailler ?*

*L'employeur qui s'interroge sur les risques encourus par un agent, qu'il sait faire partie d'une des catégories « personnes vulnérables » doit demander à celui-ci de fournir un certificat médical l'autorisant à venir travailler. Il 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.*

*Lors de la reprise de son activité, l'agent concerné doit fournir à son employeur, en complément du certificat médical, une déclaration écrite attestant de sa volonté de reprendre son service. »*

### ➤ **En l'absence de demande de l'agent**

Tel qu'indiqué précédemment, il convient de noter que le dispositif exceptionnel d'ASA mis en place pour les agents publics ne relève pas de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 modifié ou de mesures réglementaires, mais de précisions directement apportées par le ministère de l'action et des comptes publics, lesquelles à l'heure actuelle ne prévoient pas de date de fin de ce dispositif.

Faute de mention expresse en ce sens, ces précisions ministérielles ne semblent donc pas limitées dans le temps, et il n'apparaît pas possible de les rapprocher automatiquement de la date de fin de l'état d'urgence.

**NB :** Dans le même sens, il est également possible de relever que certaines des mesures exceptionnelles prises pour le secteur privé semblent également dé-corrélées de la date de fin de l'état d'urgence sanitaire.

*Ainsi, le dispositif de chômage partiel prévu pour les personnes vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2 ou les personnes partageant le domicile d'une personne vulnérable s'applique jusqu'à une date fixée par décret et au plus tard le 31 décembre 2020 selon les dispositions de l'article 20 de la loi n°*

*2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 dans sa rédaction en vigueur. Aucune date de fin ne semble encore avoir été publiée à ce jour. De même, certaines des dispositions du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, modifié, mettant en place des conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les assurés du régime général exposés au coronavirus semblent pouvoir être mises en œuvre jusqu'au 10 octobre 2020.*

**Dès lors, rien n'indique que ces autorisations spéciales d'absence prennent obligatoirement fin au 11 juillet 2020.**

**Au contraire, et dans l'attente de précisions en ce sens, celles-ci paraissent pouvoir être maintenues en vigueur en cas d'impossibilité de télétravail pour les agents vulnérables ou leurs proches.**

**Cependant, en l'absence de dispositions légales ou réglementaires relatives à ce dispositif exceptionnel d'ASA, l'application de ce dispositif semblerait relever, sous réserve de l'avis souverain du juge administratif, de la seule prérogative de l'employeur.**

Ainsi, et en cas de non continuité de ces mesures exceptionnelles, il pourrait alors s'agir pour les agents concernés :

- soit d'être placés en arrêt de travail sur la base du certificat médical présenté dans le cadre de la mise en ASA « 1950 » et selon la durée de celui-ci (ou le cas échéant de son renouvellement si celui-ci arrivait à expiration), selon les conditions de leur régime d'affiliation (spécial ou général).
- Soit d'être amenés à reprendre leurs fonctions, sous la responsabilité de leur employeur, dans des conditions de sécurités sanitaires adaptées à leurs situations.

Le Haut Conseil de la Santé Publique (HCSP) a pu donner sa position à cet égard dans [avis relatif à la reprise de l'activité professionnelle des personnes à risque de forme grave de Covid-19 et mesures barrières spécifiques publié le 30 juin 2020.](#)

*Il indique ainsi que « Le risque d'être exposé au SARS-CoV-2 n'est pas supérieur en milieu professionnel que le risque encouru en population générale. (...)*

*La reprise d'une activité professionnelle pour les personnes à risque de forme grave, en l'état actuel de l'épidémiologie, est envisageable sous réserve du respect strict des mesures barrières, comprenant le port d'un masque à usage médical, le renforcement de l'hygiène des mains et le respect de la distanciation physique.*

*L'employeur a la responsabilité de l'aménagement des postes de travail et de la réduction des risques pour ses salariés.*

*Le médecin du travail doit apprécier la compatibilité des mesures mises en place en milieu professionnel au vu des comorbidités du salarié et proposer, si besoin, un aménagement du poste ou une éviction professionnelle. »*

S'agissant des personnes vulnérables et lorsque le télétravail n'est pas possible, les recommandations de l'HSCP permettant un maintien de ces agents en présentiel sont les suivantes :

- poste de travail isolé (bureau seul ou respect de la distanciation physique)

- ou aménagement du poste de travail pour limiter au maximum le risque (horaires, mise en place de protection ...)
- application des consignes habituelles (mesures barrières, distanciation physique, etc.).

Concernant les gestes barrières applicables pour les personnes à risque de formes graves de Covid-19, en particulier concernant le port du masque, les recommandations du HSCP sont les suivantes :

- Les gestes barrières applicables sont 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,
- Le masque à usage médical doit être changé au moins toutes les 4 heures, et avant ce délai s'il est souillé ou humide,
- Le poste de travail ne doit pas être partagé dans la mesure du possible,
- Le poste de travail (surfaces touchées par la personne) doit être nettoyé et désinfecté au moins en début et en fin de poste, en particulier lorsque ce poste est partagé, avec les produits de nettoyage/désinfection habituels (...)

Compte tenu de ce qui précède, il conviendrait donc de solliciter en amont, pour ces agents, l'avis du médecin professionnel/de prévention sur les conditions de reprise.

Il serait également conseillé dans ce cas de préparer la reprise de fonctions de l'agent avec le concours de l'assistant de prévention et s'il existe du référent Covid19 de la collectivité, et formaliser les règles ainsi définies permettant un retour de l'agent sous de bonnes conditions.

Il pourrait également être possible de se rapprocher des directives ministérielles en cas de reprise volontaire de leurs fonctions par les agents considérés comme vulnérables en vue de l'obtention, en complément, d'un certificat médical du médecin traitant de l'agent.

Compte tenu des récentes évolutions de la situation, il est cependant possible que de nouvelles précisions ministérielles soient prochainement apportées concernant la continuité ou non de ces deux dispositifs, dont nous vous tiendrons bien surs informés le cas échéant.

Dans l'attente, et devant l'incertitude des textes, il pourrait néanmoins être préconisé de favoriser autant que possible la poursuite du dispositif exceptionnel d'ASA « 1950 » pour les agents vulnérables ou leurs proches lorsque le télétravail est impossible.