



## Circulaire d'information COVID 19

### Complément aux mesures de confinement ASA- Déplacements -Droit de retrait

#### Références juridiques :

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
- Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- l' Instruction n° 7 du 23 mars 1950 pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence

#### **Et plus spécifiquement applicable au régime général :**

- Article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale
- Décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémedecine pour les personnes exposées au covid-19

#### **RAPPEL :**

En cas de menace sanitaire grave, il appartient aux seules autorités sanitaires de notifier, le cas échéant et dans le cadre défini par le ministre de la santé, les éventuelles mesures individuelles d'isolement des personnes susceptibles de présenter un risque au regard de la propagation de la maladie.

**Il n'appartient pas aux employeurs publics de prendre des mesures coercitives à destination des agents publics potentiellement concernés.**

Ils sont, en revanche, tenus de faciliter, par leur coopération, la mise en place des mesures de prévention et de placer, le cas échéant, les agents publics concernés dans une situation régulière en cas d'absence au travail.

En complément du modèle d'Autorisation Spécial d'Absence liée au CoVid-19, publié sur notre site [www.cdg66](http://www.cdg66) - actualités, **il y a lieu de vous apporter les précisions suivantes, synthétisées et extraites de la circulaire DGAFP :**

#### **1- Les effets du placement de l'agent public en autorisation spéciale d'absence**

L'autorisation spéciale d'absence (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 l'article 20 de la loi n° 83-634 selon lequel : « *Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire* ».

Durant la période d'ASA, l'agent public perçoit son entière rémunération, il conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite.

Cette ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels. En revanche, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.

2- **Le tableau ci-après synthétise les situations** pouvant se présenter et la conduite à tenir :

Situation	Secteur public		
	Situation vis-à-vis de l'employeur	Prise en charge financière	Application du délai carence
Personne faisant l'objet d'une mesure d'isolement par l'ARS - cas contact à haut risque  <i>(durée de l'isolement de 14 jours)</i>	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Sans objet
	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence		Non
Personne vulnérables :	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Sans objet
	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence		Non
Personne malade du Coronavirus COVID-19  <i>(durée de l'arrêt de travail)</i>	Placement en congé de maladie ordinaire	Maintien du traitement et, le cas échéant, des primes et indemnités	Oui, 1 jour
Personnel d'un service public ou établissement public fermé  <i>(durée correspondant au plus à la durée de fermeture)</i>	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Sans objet
	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence		Non
Personne contrainte d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans pendant la période de fermeture des crèches et établissements scolaires  <i>(durée correspondant au plus à la durée de fermeture de l'établissement)</i>	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Sans objet
	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence		Non

### 3- Les Déplacements sur le lieu de travail

Les déplacements sur l'ensemble du territoire sont très strictement limités depuis le 17 mars à 12h00 jusqu'au 31 mars (Décret n°2020-260 du 16 mars 2020).

Les déplacements sont autorisés sur attestation uniquement pour notamment les trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés.

Les personnes souhaitant bénéficier de cette exception doivent se munir, lors de leurs déplacements hors de leur domicile, d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ des exceptions au confinement.

L'employeur doit également transmettre à l'agent un justificatif de déplacement professionnel.

Les deux documents nécessaires pour circuler sont disponibles sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>

### 4- Précision -rappel sur le « droit de retrait »

Selon les dispositions de l'article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985,

*« Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation ».*

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail présentant un danger grave et imminent.

**Les agents publics concourent aux missions de service public.**

**Plusieurs conditions doivent être remplies pour que l'agent puisse invoquer son droit de retrait :**

- L'agent doit avoir un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé
- Il ne faut pas que, du fait de l'exercice du droit de retrait, une autre personne (collègue ou usager) se trouve exposée à un risque grave et imminent.
- Le droit de retrait ne peut être invoqué par un agent du fait de l'épidémie de coronavirus dès lors qu'il bénéficie du télétravail ou du travail à distance
- Il ne peut être invoqué en raison de la continuité des services publics essentiels à la vie de la nation si l'employeur a pris les mesures de précautions nécessaires (cf communiqué de presse d'Olivier DUSSOPT du 16 mars pour les agents assurant la continuité de l'activité).

Le Secrétaire d'Etat, Olivier DUSSOPT, a rappelé lors de sa conférence de presse du 16 mars 2020 que la seule exposition au risque ne constituait pas un critère de la construction juridique et jurisprudentielle du droit de retrait.

En cette période difficile, la responsabilité de chacun est primordiale et le respect des consignes vital.

Tous les collaborateurs du CDG66 se mobilisent et vous accompagnent en télétravail, joignables par courriel à leur adresse de messagerie habituelle.

**Le Directeur CDG66  
Franck FRANCERIES**