

LA FONCTION PUBLIQUE FACE AU COVID-19

L'épidémie de COVID-19 conduit le Gouvernement à prendre des mesures de plus en plus fortes pour encadrer ou interdire l'ouverture des établissements recevant du public et limiter les déplacements des citoyens.

Ces mesures impactent nécessairement les services des collectivités, qui doivent respecter les interdictions imposées par le Gouvernement et les recommandations formulées pour limiter la propagation du virus, tout en conciliant différents impératifs, parmi lesquels figurent notamment, la continuité des services publics essentiels et la protection de la santé des agents.

Nous présentons ci-dessous quelques règles de gestion des agents en cette période de crise sanitaire, et abordons la question du droit de retrait.

A - Comment l'autorité territoriale doit-elle gérer son personnel pendant l'épidémie de COVID-19 ?

Les annonces récentes du Président de la République et du Gouvernement incitent les collectivités territoriales, comme tout employeur, à mettre en place, lorsque cela est possible, le télétravail.

En effet, si tout travailleur peut encore, à ce jour, se déplacer pour se rendre sur son lieu de travail, le confinement est déclaré, et donc, le télétravail doit être privilégié.

Face à cette situation inédite, de nombreuses questions se posent, notamment, sur les modalités d'organisation du télétravail et sur la situation des agents qui ne peuvent pas accomplir leurs missions dans le cadre du télétravail, eu égard à la nature des missions qu'ils assurent, ou en raison des contraintes techniques liées au télétravail.

Par ailleurs, la situation des agents publics qui ont été exposés au virus, ou qui ne peuvent se rendre sur leur lieu de travail car ils doivent assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans privés d'école du fait des mesures décidées par le Gouvernement, pose question.

En l'état des textes et des recommandations formulées par diverses instances, et notamment par la DGAFP, il y a lieu de retenir que, lorsque le télétravail n'est pas possible, les mesures suivantes peuvent être prises :

Les agents qui sont soumis au régime général de la sécurité sociale (agents contractuels de droit privé, agents contractuels de droit public, et fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet de moins de 28 heures hebdomadaires), sont susceptibles de bénéficier d'arrêts de travail, et du versement d'indemnités journalières dans deux hypothèses :

Lorsqu'ils font l'objet d'une mesure d'isolement (ou leurs enfants), sur décision de l'ARS, pour avoir été en contact avec des personnes contaminées, ou avoir séjourné dans un foyer épidémique (cf. décret 2020-73 du 31 janvier 2020 portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus),

Lorsqu'ils doivent assurer la garde de leurs enfants de moins de 16 ans.

Pour les fonctionnaires soumis au régime spécial (c'est-à-dire affectés sur un emploi à temps complet ou sur un emploi à temps non complet de 28 heures de travail hebdomadaire au moins) qui ne pourraient pas assurer leurs missions dans le cadre du télétravail et qui ne pourraient pas se déplacer pour assurer leurs missions (soit parce qu'ils doivent garder leurs enfants de moins de 16 ans, soit parce qu'ils doivent être placés à l'isolement), ils peuvent bénéficier d'autorisations spéciales d'absence,

et donc, continuer à percevoir leurs rémunération, sans pour autant accomplir leur service.

L'administration semble également pouvoir attribuer des autorisations spéciales d'absence aux agents, en dehors des hypothèses exposées ci-dessus, lorsque ces derniers ne peuvent pas poursuivre leur activité dans le cadre du télétravail et qu'il a été décidé (du fait, par exemple, de la fermeture de l'équipement ou du service au sein duquel ils sont affectés), de les dispenser de leur activité (ce qui n'est, à ce jour, qu'une faculté).

B- L'exercice du droit de retrait

Les agents publics territoriaux peuvent faire valoir leur droit de retrait lorsqu'ils ont un motif raisonnable de penser que leur situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé (cf. article 5-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Dans le contexte épidémique actuel, il est possible que des agents, maintenus en fonction pour assurer la continuité des services, et qui ne peuvent pas recourir au télétravail, fassent valoir leur droit de retrait. Confrontée à une telle situation, l'administration devra mettre en œuvre la procédure décrite par le décret du 10 juin 1985, qui diffère selon que ce droit de retrait s'accompagne ou non d'un signalement du danger par un membre du CHSCT.

Dans l'hypothèse où le droit de retrait était justifié, l'agent ne peut, ni être sanctionné, ni subir de retenue sur sa rémunération.

Il est bien entendu possible que l'épidémie COVID-19 soit de nature à placer les agents face à une situation de danger grave et imminent. Toutefois, cette seule épidémie ne peut justifier une reconnaissance automatique d'une telle situation, puisque le droit de retrait demeure un droit individuel, et que le danger grave et imminent doit s'apprécier au cas par cas, en fonction, notamment :

Du territoire sur lequel l'agent exerce ses fonctions (même si ce critère semble désormais, du fait de la propagation de l'épidémie, ne plus être opérant),

De son poste de travail (et notamment du fait que son poste de travail l'expose ou non à un contact avec le public),

De son état de santé (l'existence d'une pathologie permettant de considérer que l'agent est « vulnérable » face au virus),

Des mesures mises en œuvre par l'administration pour faire respecter les recommandations du Gouvernement pour lutter contre le COVID-19.

Ces différents critères, notamment, devront être pris en compte dans l'hypothèse où des agents entendaient faire valoir leur droit de retrait, pour déterminer la réponse à leur apporter.

Sur ce point, il convient enfin de rappeler que le droit de retrait ne peut s'exercer que s'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Vos contacts



Gilles Le CHATELIER

Avocat Associé

Tel : + 33 (0)4 72 41 15 75

Email : gilles.lechatelier@adamas-lawfirm.com



Philippe NUGUE

Avocat Associé

Tel : 33 (0)4 72 41 15 75

Email : philippe.nugue@adamas-lawfirm.com



Xavier HEYMANS

Avocat Associé

Tel : + 33 (0)5 57 83 73 16

Email : xavier.heyman@adamas-lawfirm.com



Laurent SERY

Avocat Associé

Tel : 33 (0)1 53 45 92 22

Email : laurent.sery@adamas-lawfirm.com



Jennifer RIFFARD

Avocat collaborateur

Rédactrice de cette newsletter