




Cette FAQ fera l'objet d'une mise à jour en fonction de l'évolution des actualités – MAJ 07/04/2020

Le Plan de Continuité de l'Activité (PCA)	1
La situation statutaire des agents	3
Le temps de travail	5
La rémunération	6
Le recrutement, le stage, les congés et ARTT	6
L'indisponibilité physique et le temps partiel thérapeutique	9
La gestion des agents contractuels de droit public	10
La gestion des agents contractuels de droit privé  nouvelles questions	12

Le Plan de Continuité de l'Activité (PCA)

Comment mettre en place un PCA ?

Depuis le 15 mars 2020 des Plans de Continuité de l'Activité (PCA) doivent être mis en place dans les structures publiques afin de garantir la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les administrations.

En la matière, les collectivités territoriales peuvent notamment s'inspirer des préconisations figurant dans la note du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales en date du 21 mars 2020 relative à la continuité des services publics locaux dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire.

Le PCA détermine les agents devant être impérativement soit présents physiquement soit en télétravail actif avec un matériel adapté (que celui-ci soit attribué par le service ou personnel).

Voir : [FAQ](#) / [Note Ministère de la cohésion des territoires 21 mars 2020](#)

Quelles sont les mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait ?

Voir : [Ministère de la cohésion des territoires - Fiche sanctions PCA et recours abusif droit de retrait](#) / [Note DGAFP droit de retrait](#)

Dans quelles conditions les agents peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?

Conformément aux dispositions de l'article 5-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, « 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 ». Dans cette hypothèse, aucune sanction ni retenue sur rémunération ne peut être effectuée par l'autorité territoriale qui ne peut pas demander à l'agent de reprendre son activité.

La mise en œuvre du droit de retrait obéit à plusieurs conditions :

- L'agent doit avoir un motif raisonnable de penser que sa 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 de son droit de retrait, une autre personne (collègue ou usager) se trouve exposée à un risque grave et imminent.

Ce droit, comme toute garantie offerte aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité d'assurer la continuité des services publics et la préservation de l'ordre public.

Dans ce contexte, certains corps de métiers de la fonction publique font l'objet d'une limitation du droit de retrait (policiers municipaux par exemple). En période de pandémie, il apparaît également que ce droit ne peut être invoqué par les agents qui bénéficient d'un dispositif de télétravail.

S'agissant des personnels qui sont exposés au risque de contamination du Covid-19 du fait de leur activité habituelle (personnels de santé, agents chargés de la collecte des ordures ménagères par exemple), la note de la DGAFP en date du 17 mars 2020 précise que « 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 de la vie d'autrui ne peuvent légitimement invoquer le droit de retrait au seul motif d'une exposition au virus ».

Pour ces professions, les employeurs sont invités à mettre en place des mesures de protection renforcées et adaptées aux missions exercées par les agents (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical, ...).

Voir : [Note DGAFP droit de retrait](#)

Peut-on obliger les agents qui « ont peur » à venir travailler en présentiel au titre du PCA s'ils ne sont pas dans une catégorie de droit à domicile ?

Tout employeur public est tenu de prendre les mesures nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses agents. C'est dans ce cadre qu'est élaboré, après une nouvelle évaluation des risques, le plan de continuité de l'activité.

Dès lors que le PCA n'exclut pas les missions exercées par ces agents, et que les mesures requises sont prises pour les protéger, il doit être possible de contraindre ces agents à venir travailler. Par contrainte, il faut entendre qu'ils peuvent être sanctionnés (service non fait) s'ils ne se présentent pas.

Evidemment, dans ce cas de figure, l'employeur devra avoir satisfait à son obligation de garantir la sécurité et la santé de ses agents par la mise en œuvre de mesures de protection adéquates.

Peut-on continuer de faire travailler en présentiel des agents sur leurs missions habituelles alors qu'elles ne semblent pas essentielles ?

Non

Si l'employeur reste décisionnaire, l'état d'urgence sanitaire doit aujourd'hui l'emporter sur toutes autres considérations. Seule la continuité des activités essentielles au service public local doit être préservée : il s'agit de celles que chaque collectivité aura déterminé dans son PCA et notamment, la tranquillité (police municipale), la salubrité (propreté), l'état civil (acte de naissance et de décès). Il semble donc qu'il ne puisse être envisagé de continuer d'affecter du personnel sur des activités qui ne paraissent pas essentielles (entretien des espaces verts ou des cimetières par exemple). L'intérêt est donc en priorité d'indiquer dans le plan de continuité, les activités qui sont poursuivies et les modalités de protection mises en œuvre.

La priorité doit être de réduire les personnels en activité pour favoriser leur confinement à domicile, et d'envisager tous les scénarios pour remplacer ceux qui sont affectés à des activités essentielles et qui pourraient être indisponibles du fait des progrès de l'épidémie.

Une note d'information du 2 avril 2020 issue d'un échange entre Olivier DUSSOPT et les Associations d'élus membres de la coordination des employeurs rappelle que « De nombreuses collectivités n'ont pas adopté de plan de continuité de l'activité et semblent pour certaines avoir une conception très large de la notion de « services essentiels » pouvant, dans certains cas, s'accompagner d'insuffisantes mesures de protection adaptées sans lesquelles les agents concernés pourraient faire valoir leur droit de retrait. Des consignes visant à maintenir en présentiel certains services comme ceux relatifs à l'examen des autorisations d'urbanisme ou les fonctions comptables, par exemple, qui peuvent s'exercer en télétravail, semblent contraires à la règle applicable qui est, dans la mesure du possible, le télétravail ou le travail à distance ; seuls les services dits essentiels peuvent nécessiter une présence sur site, avec des mesures de protection. »

Peut-on affecter un agent sur des missions ne relevant pas de son cadre d'emplois ?

Oui, mais...

Dans le cadre des missions identifiées dans le PCA, un agent peut être affecté de manière temporaire à d'autres missions, sous réserve que celles-ci correspondent à son cadre d'emplois ou à 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.

En cas de refus de l'agent qui remplirait les conditions ci-dessus, il peut être considéré comme un refus d'obéissance hiérarchique, faute susceptible de donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire, et à une retenue sur salaire pour absence de service fait.

Il est tout de même préconisé de se reposer sur le volontariat de agents.

Dans tous les cas, l'employeur devra avoir satisfait à son obligation de garantir la sécurité et la santé de ses agents par la mise en œuvre de mesures de protection adéquates.

La situation statutaire des agents

Dans quelle situation se trouve un agent travaillant dans un service faisant l'objet d'une fermeture et ne faisant pas l'objet, à titre personnel, d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ?

➤ Solution 1 : Télétravail

Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 étant de limiter les contacts physiques, le télétravail devient la règle. Pour sa mise en place, voir question sur le télétravail.

➤ Solution 2 : Réaffectation de l'agent

Lorsque le télétravail ne peut être mis en place, l'autorité territoriale peut envisager la réaffectation de l'agent sur un service considéré comme indispensable à la continuité de l'activité en veillant aux cas particuliers des agents souffrant de l'une des 11 pathologies listées par le Haut conseil de la santé publique et aux femmes enceintes (activité en présentiel interdite).

➤ Solution 3 : Autorisation Spéciale d'Absence (ASA)

A défaut de possibilité de télétravail ou de réaffectation de l'agent, il appartient à l'autorité territoriale de délivrer une ASA quel que soit le statut de l'agent (fonctionnaire CNRACL, fonctionnaire IRCANTEC, agent contractuel de droit public).

Voir : [Note d'information statutaire CDG33](#) / [Schéma CDG33](#)

Dans quelle situation placer l'agent faisant l'objet, à titre personnel, d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (pour cause de contact avec une personne malade ou de séjour dans une zone concernée par un foyer épidémique) ?

➤ Solution 1 : Télétravail

A condition que le poste de l'agent le permette (cf. question précédente).

➤ **Solution 2 : Autorisation Spéciale d’Absence**

Si le poste de l’agent ne permet pas le télétravail, il appartient à l’autorité territoriale de délivrer une ASA quel que soit le statut de l’agent (fonctionnaire CNRACL, fonctionnaire IRCANTEC, agent contractuel de droit public).

Voir : [Note d’information statutaire CDG33](#) / [Schéma CDG33](#)

Dans quelle situation placer l’agent contraint de garder un enfant de moins de 16 ans suite aux mesures de fermeture des établissements d’accueil ?

➤ **Solution 1 : Télétravail**

A condition que le poste de l’agent le permette (cf. question précédente).

➤ **Solution 2 : Autorisation Spéciale d’Absence**

Si le poste de l’agent ne permet pas le télétravail, la conduite à tenir dépend du statut de l’agent :

- Pour les fonctionnaires relevant du régime spécial de la sécurité sociale et de la CNRACL (temps complet, temps non complet au-delà de 28 heures hebdomadaires) : ASA avec maintien de la rémunération à la charge de la collectivité ;
- Pour les fonctionnaires relevant du régime général de la sécurité sociale et de l’IRCANTEC (moins de 28 heures hebdomadaires) et les agents contractuels de droit public : l’agent est placé en arrêt de travail (sans maladie) conformément aux dispositions prévues par le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié. La collectivité doit déclarer cet arrêt à l’assurance maladie via le site : <https://declare.ameli.fr/> cette déclaration déclenchera le versement d’IJ par la CPAM.

Voir : [Note d’information statutaire CDG33](#) / [Schéma CDG33](#)

Dans quelle situation se trouve l’agent qui a contracté le Covid-19 ?

Tout agent public ayant contracté le Covid-19 et présentant un certificat médical à l’autorité territoriale peut bénéficier d’un congé de maladie ordinaire dans les conditions de droit commun. Pas d’application de la journée de carence pour tous les congés de maladie (quel que soit le motif de l’arrêt, en lien ou pas avec le virus) débutant à compter du 24 mars 2020 et jusqu’à la fin de l’état d’urgence sanitaire.

Voir : [Note d’information statutaire CDG33](#) / [Schéma CDG33](#)

Qui sont les personnes « vulnérables » ?

Les personnes vulnérables sont celles qui sont atteintes de l’une des 11 pathologies fixées par le Haut conseil de la santé publique. Il s’agit :

- Des patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée, insuffisance cardiaque à un stade défini
- Des malades atteints de cirrhose au stade B au moins ;
- Des patients aux antécédents cardiovasculaires, hypertension artérielle, accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque ;
- Des diabétiques insulinodépendants ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;
- Des insuffisants respiratoires chroniques sous oxygénothérapie ou asthme ou mucoviscidoses ou toute pathologie chronique respiratoire susceptible de décompresser lors d’une infection virale ;
- Des personnes avec une immunodépression médicamenteuse (ex : chimiothérapie anti-cancéreuse), liée à une infection du VIH non contrôlée, consécutive à une greffe d’organe solide ou de cellules souche hématopoïétique, atteint d’hémopathie maligne en cours de traitement, présentant un cancer métastasé ;
- Des personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40 kg/m2) ;
- Des femmes enceintes à partir du 3ème trimestre de grossesse.

Voir : [Note d’information statutaire CDG33](#) / [Schéma CDG33](#)

Comment gérer la situation d'un agent considéré comme « vulnérable » ?

Les personnes présentant une ou plusieurs pathologies parmi la liste établie par le Haut conseil de la santé publique (liste détaillée dans la question précédente) :

- Sont exclues d'un travail présentiel ;
- Doivent, lorsque leur poste de travail le permet, télétravailler ;
- Doivent rester chez elles lorsque le télétravail n'est pas possible : dans cette dernière hypothèse, les agents classés parmi les personnes vulnérables peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dans les conditions définies par la CPAM qui a élargi, depuis le 18 mars 2020, son système de télédéclaration en ligne (<https://declare.ameli.fr/>) aux personnes vulnérables.

Une distinction doit être établie entre :

- Les assurés se trouvant en affection de longue durée au titre des pathologies listées par le Haut conseil de la santé publique et les femmes enceintes dans leur 3ème trimestre de grossesse
- Les assurés relevant de l'une des pathologies listées par le Haut conseil de la santé publique ne se trouvant pas en affection de longue durée

Voir : [Note d'information statutaire CDG33](#) / [Schéma CDG33](#)

Le temps de travail

Est-il possible de mettre en œuvre le télétravail occasionnel sans qu'aucune démarche n'ait été réalisée dans la collectivité ?

Oui

Depuis le lundi 16 mars 2020, le télétravail constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées. Les formalités sont réduites à une demande écrite de l'agent et une autorisation de l'autorité territoriale. La transmission par courriel est possible et même recommandée. La prise d'un arrêté n'est pas nécessaire (mais possible).

Il convient de rappeler aux agents 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.

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 membre de leur foyer.

[Voir modèles sur le site internet du CDG33](#)

Est-il possible de déroger aux règles minimales du temps de travail ?

Oui

L'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 fixe les garanties minimales du temps de travail à respecter et prévoit qu'il peut être dérogé à ces garanties notamment « (...) 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 paritaire compétent. »

Les 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 délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement pour la FPT est nécessaire.

Les agents concernés devront bénéficier de périodes au moins équivalentes de repos compensateur. En cas d'impossibilité d'octroi de telles périodes équivalentes liés aux circonstances exceptionnelles, une protection appropriée doit être accordée aux agents concernés.

[Voir : DGAFP fiche technique « dérogation temps de travail dans la fonction publique »](#)

Comment gérer le temps de travail des agents annualisés qui se trouvent actuellement en ASA ? Doivent-ils récupérer les heures non effectuées ?

La réglementation actuelle ne permet pas de répondre à cette question de manière claire.

Toutefois, on peut dire que sur le principe, une autorisation d'absence, quelle qu'elle soit, ne se décompte pas du temps de travail. Dès lors, l'ASA ne devrait pas avoir d'impact sur le temps de travail de l'agent. Dans ce sens, les heures habituellement prévues au planning devraient être considérées comme effectuées.

La rémunération

Doit-on appliquer le jour de carence ?

L'article 8 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 est venu modifier les règles applicables jusque-là.

➤ **Les arrêts postérieurs au 24 mars 2020**

Pour tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels) : Pas d'application du jour de carence aux congés pour raison de santé, quel que soit le motif de l'arrêt, en lien ou pas avec le virus.

➤ **Les arrêts antérieurs au 24 mars 2020 :**

Pour les contractuels et les fonctionnaires relevant du régime général : Pas d'application du jour de carence pour les arrêts de travail établis par l'ARS. Pour les autres arrêts, application du jour de carence.

Les fonctionnaires relevant du régime spécial : Application du jour de carence, en l'absence de disposition contraire à ce jour.

Quel est le sort du régime indemnitaire (RI) durant la crise sanitaire ?

Cela dépend de la situation dans laquelle l'agent est placé (sous réserve de l'évolution du droit en la matière).

➤ **Le versement du RI à un agent en ASA :**

Le versement est maintenu comme c'est le cas pour toutes les ASA.

➤ **Le versement du RI à un agent en congé de maladie ordinaire :**

Pour rappel, la règle est, le RI suit le traitement (cf. FPE). Toutefois, des collectivités ont pu délibérer pour, par exemple supprimer le RI dès le 1er jour de CMO. Une note du Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 21 mars 2020 précise que « Compte tenu du caractère exceptionnel de la situation sanitaire et de son impact sur la situation individuelle des agents publics, 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 »

Attention, il s'agit là d'une simple recommandation pour laquelle il peut être conseillé d'attendre qu'elle soit reprise dans l'une des ordonnances spécifiques à la fonction publique attendues à la suite de l'entrée en vigueur de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020.

Les agents publics pourront-ils bénéficier de la prime exceptionnelle défiscalisée de continuité du service public ?

nouvelle question

Oui

Le Président de la République a souhaité, pour l'ensemble des personnels soignants mais aussi pour l'ensemble des autres fonctionnaires les plus mobilisés, le versement d'une prime exceptionnelle pour pouvoir 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 et une exonération

d'impôts et de cotisations sociales, selon la disposition prévue dans le projet de loi de finances rectificative. Un décret viendra en fixer très prochainement les modalités.

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.

Les agents travaillant en présentiel dans le cadre du PCA pourront-ils être remboursés de leur frais de restauration en l'absence de restauration collective ?



Oui

Le décret n° 2020-404 du 7 avril 2020 relatif à la prise en charge des frais de repas de certains personnels civils et militaires dans le cadre de l'état d'urgence sanitaire prévoit que les agents assurant la continuité du fonctionnement des services dont la présence physique sur le lieu de travail est impérative pendant toute ou partie de la durée de l'état d'urgence sanitaire peuvent prétendre au remboursement des frais de repas pris sur place ou à emporter au cours de leur temps de service.

Ces frais sont pris en charge sur la base du barème forfaitaire suivant :

	France métropolitaine			Outre-mer	
	Taux de base	Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris	Commune de Paris	Martinique, Guadeloupe, Guyane, Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy, Saint-Martin	Nouvelle-Calédonie, Wallis et Futuna, Polynésie française
Hébergement	70 €	90 €	110 €	70 €	90 € ou 10 740 F CFP
Repas	17,50 €	17,50 €	17,50 €	17,50 €	21 € ou 2 506 F CFP

Le recrutement, le stage, les congés et ARTT

Peut-on procéder au recrutement d'un agent sans que le poste sur lequel il est affecté ait été créé par l'organe délibérant ?

Non

Au nom du principe de libre administration, c'est l'organe délibérant qui crée les emplois de la collectivité ou de l'établissement (article 34 de la loi n° 84 -53 du 26 janvier 1984).

Toute nomination sur un emploi non créé par l'organe délibérant est entachée de nullité et peut être annulée par le juge administratif (CE 11 juin 1982 n°11887).

Toutefois, la nécessité d'assurer la continuité du service peut conduire exceptionnellement à procéder en urgence au recrutement et à prendre dans un second temps la délibération requise (QE 48920 / JO AN (Q) du 30 octobre 2000).

NB : Ordonnance n° 2020-391 du 1er avril 2020 visant à assurer la continuité du fonctionnement des institutions locales et de l'exercice des compétences des collectivités territoriales et des établissements publics locaux afin de faire face à l'épidémie de Covid-19 prise en application de l'article 11 de la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19

Ce texte assouplit transitoirement les modalités de réunion à distance des organes des collectivités et intercommunalités.

C'est ainsi que :

- L'obligation trimestrielle de réunir l'assemblée délibérante est suspendue pendant la durée de l'état d'urgence sanitaire ;
- Chaque élu pourra détenir deux procurations au lieu d'une actuellement ;
- Les conditions de quorum seront assouplies puisque seule la présence d'un tiers des membres est requis ;
- Tous les moyens permettant de procéder à distance (visioconférence, audioconférence, tchat) sont autorisés, « sous réserve que tous les participants aient bien pris connaissance des modalités techniques permettant de se connecter à cette téléconférence » ;
- Tout vote devra se faire au scrutin public.

Compte tenu de ces aménagements, permettant la tenue des réunions à distance, il ne paraît pas possible de recruter un agent sur un poste qui n'ait été au préalable créé par l'organe délibérant.

Peut-on déroger à la durée (1 mois) de publication de l'avis de vacance d'emploi ?

Oui

L'article 4 du décret n° 2018-1351 du 28 décembre 2018 relatif à l'obligation de publicité des emplois vacants sur un espace numérique commun aux trois fonctions publiques précise que : « Sauf urgence, la durée de publication de l'avis de vacance sur l'espace numérique commun ne peut être inférieure à un mois. »

Ce délai raisonnable entre la publicité effective d'une vacance d'emploi et le recrutement d'un agent vise à permettre aux agents intéressés de soumettre leur éventuelle candidature.

La dérogation à cette durée d'un mois est envisageable en cas d'urgence. La circulaire du 3 avril 2019 est venue préciser que cette notion d'urgence s'apprécie de manière dérogatoire, à raison de l'impérieuse nécessité de pourvoir un poste au motif de la continuité du service. L'objet de cette disposition est en effet de tenir compte des contraintes opérationnelles des administrations, en leur offrant la possibilité de prononcer un recrutement dans un délai inférieur à un mois.

Il semble dans le contexte actuel de crise sanitaire, que les employeurs puissent déroger à cette durée, pour le recrutement d'un agent dans un service dont les missions sont jugées fondamentales à la continuité du service public et figurent dans le Plan de Continuité d'activité (PCA).

Peut-on procéder au recrutement d'un agent sans qu'il ait passé une visite d'aptitude auprès d'un médecin agréé ?

Non

Les règles de droit commun en matière de recrutement, telles que la visite d'aptitude chez le médecin agréé ou encore la demande du casier judiciaire s'appliquent.

Un fonctionnaire stagiaire verra-t-il sa période de stage prolongée en raison de l'ASA dont il aura bénéficié durant le confinement ?

Non

L'ASA ne figure pas dans la liste des congés devant prolonger le stage (cf. article 7 du décret n° 92-1194). L'ASA est donc prise en compte comme durée normale du stage.

Comment gérer la situation d'un fonctionnaire stagiaire qui arrive au terme de son stage mais qui n'a pas pu réaliser sa formation d'intégration en raison de la crise sanitaire ?

L'agent est maintenu en qualité de stagiaire jusqu'à la réalisation de la formation d'intégration (il n'est pas nécessaire de prendre un arrêté). La titularisation est subordonnée au suivi de cette formation et sera prononcée avec un effet rétroactif.

L'agent en ASA génère-t-il des jours de congés annuels ?

Oui

Les lois statutaires prévoient que les fonctionnaires en activité ont droit à un congé annuel avec traitement. Un agent en ASA étant en position d'activité, il génère des jours de congés annuels. Par conséquent toute la durée du confinement génère des jours de congés.

L'agent en ASA génère-t-il des jours ARTT ?

Non

La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique précise que « les ASA ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, sauf celles relatives à l'exercice du droit syndical [...] et celles pour lesquelles la loi ou le règlement prévoit qu'elles sont assimilées à du temps de travail effectif. » La note d'information de la DGAFP du 27 février 2020 concernant l'agent faisant l'objet d'une mesure de confinement ou cohabitant avec une personne faisant l'objet d'une telle mesure reprend la même précision.

L'agent en ASA peut-il prétendre aux titres restaurants ?

Non

Les titres restaurant sont en principe mis en place lorsque l'employeur ne peut pas mettre à disposition des agents un lieu de restauration. Un agent qui se trouve en ASA ne travaille pas et ne peut donc pas bénéficier de titres restaurant.

Un agent en télétravail peut-il prétendre aux titres restaurants ?

Oui

Les titres restaurant sont en principe mis en place lorsque l'employeur ne peut pas mettre à disposition des agents un lieu de restauration. Un agent qui se trouve en télétravail peut bénéficier de titres restaurant.

L'URSSAF précise à ce propos que ce sont des salariés à part entière bénéficiant des mêmes droits individuels que ceux qui travaillent sur site et doivent donc, à ce titre, bénéficier des titres restaurant (<https://www.urssaf.fr/portail/home/employeur/calculer-les-cotisations/les-elements-a-prendre-en-compte/les-frais-professionnels/le-teletravail/attribution-de-titres-restaurant.html>).

Les congés annuels qui avaient été posés et validés sur la période de confinement, peuvent-ils être annulés ?

Non (sauf demande et accord)

Une fois que les congés ont été posés et validés, ils sont décomptés sauf si l'agent demande à l'autorité territoriale de les annuler et que celle-ci accepte.

En effet, l'autorité territoriale organise la prise des jours de congés sur certaines périodes de l'année, sur la base d'un calendrier fixé par après consultation des fonctionnaires intéressés. Il n'a donc pas l'obligation, une fois les congés posés et validés, de les annuler.

L'employeur peut-il imposer aux agents de poser des jours de RTT ou de congés annuels ?



nouvelle question

L'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 permet d'aménager les modalités de prise des jours de réduction du temps de travail (RTT) et de congés annuels (CA) durant la crise sanitaire liée au COVID-19.

Attention : Les aménagements prévus dans cette ordonnance n'ont pas une force contraignante pour la fonction publique territoriale (FPT). Au nom du principe de libre administration, l'application de ce régime dérogatoire reste une faculté pour les collectivités. Si elles souhaitent en faire application, elles peuvent en définir leurs propres conditions dans la limite du plafond fixé par l'ordonnance.

Les personnes concernées sont les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public.

Des règles différentes s'appliquent selon la situation de l'agent durant la période de confinement.

[Voir : Note d'information - Aménagement des modalités de prise des jours de réduction du temps de travail \(RTT\) et de congés annuels \(CA\) durant la crise sanitaire liée au covid-19](#)

L'indisponibilité physique et le temps partiel thérapeutique

Comment gérer la situation d'un fonctionnaire en attente d'un passage devant le Comité Médical Départemental ?

Dans le contexte actuel de crise sanitaire, les réunions des instances médicales ne peuvent pas être organisées. Toutefois, l'administration a l'obligation d'assurer à ses fonctionnaires un déroulement continu de carrière en les plaçant dans une position régulière (CE 5 janvier 1977 secrétaire d'Etat aux P et T c/Demoiselle Gilbert, n° 97373). La conduite à tenir peut être :

- **Pour les fonctionnaires en attente de l'octroi ou du renouvellement d'un congé pour raison de santé (congé de longue maladie et congé de longue durée) :**

De maintenir les fonctionnaires concernés dans la position antérieure. Une régularisation sera faite à l'issue de la crise sanitaire.

- **Pour les fonctionnaires arrivant au terme de leur congé pour raison de santé :**

De maintenir les fonctionnaires concernés dans la position antérieure, dans l'attente d'une décision de l'administration impliquant l'avis d'une instance médicale, avec maintien du demi-traitement. Attention le demi-traitement ainsi versé ne pourra pas donner lieu à un remboursement par le fonctionnaire (CE, 9 novembre 2018, n° 412684).

Comment gérer les dossiers de temps partiel thérapeutique (TPT) ?

Plusieurs scénarios sont possibles :

- **Cas d'un agent en cours de TPT et qui se trouve en ASA (quelle qu'en soit la raison) :**

L'agent continue de consommer son TPT puisque ce dernier ne peut être suspendu.

- **Cas d'un agent arrivant au terme de son TPT et qui se trouve en ASA (quelle qu'en soit la raison) :**

Pas de maintien à TPT, l'agent bascule en ASA et il demandera une nouvelle période de TPT à la fin de la crise sanitaire.

- **Cas d'un agent arrivant au terme de son TPT et qui se trouve en télétravail :**

S'il n'existe aucun obstacle médical à ce que l'agent poursuive son TPT, il peut être, avec l'accord de son médecin traitant, maintenu dans la position antérieure donc à TPT. Une régularisation sera faite à l'issue de la crise sanitaire.

- **Cas d'un agent arrivant au terme de son TPT et qui se trouve dans un service indispensable en présentiel (selon PCA) :**

Il s'agit là de la situation la plus délicate, nous vous invitons dans ce cas à joindre nos conseillers statutaires au 05 56 11 94 35.

Un agent en télétravail peut-il prétendre à un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) ?

Oui

Les règles habituelles s'appliquent. 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 sauf en cas de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service.

[Voir Fiches techniques et outils CITIS](#)

Comment gérer une demande de CITIS au titre d'un accident de service ?

Que l'agent se trouve en présentiel ou en télétravail, le régime de présomption d'imputabilité prévu à l'article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 s'applique. Les employeurs doivent statuer rapidement en reconnaissant l'imputabilité au service de l'accident et réserver les cas de refus nécessitant l'avis de la commission de réforme qu'aux situations dans lesquelles ils ont des éléments tangibles de nature à renverser cette présomption (faute personnelle ou circonstances particulières détachant l'accident du service).

[Voir Fiches techniques et outils CITIS](#)

La gestion des agents contractuels de droit public

Une collectivité s'est engagée à recruter un agent contractuel, la date d'effet tombe durant le confinement, le recrutement peut-il être annulé ?

Deux hypothèses :

- **1^{ère} hypothèse** : Le contrat a été signé. Dans ce cas, la collectivité ne peut pas revenir sur son engagement puisque qu'une fois signé, le contrat crée des droits au profit de l'agent.
- **2^{ème} hypothèse** : Le contrat n'a pas été signé. Dans ce cas, la collectivité peut revenir sur sa décision.

Toutefois, dans ce dernier cas, le juge peut estimer, en cas de contentieux, qu'il y a une rupture de la promesse d'embauche (une réponse positive de l'autorité territoriale par courrier par exemple). La collectivité peut voir sa responsabilité engagée et donc être condamnée à verser des dommages et intérêts si l'agent démontre l'existence d'un préjudice direct et certain (CAA Marseille du 25.04.2014 n° 12MA03455).

Des agents dont le contrat arrive à échéance durant la durée de confinement et qui n'ont posé aucun congé, doivent-ils être placés d'office en congés annuels ou doivent-ils être indemnisés ?

Le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires est applicable aux agents contractuels de droit public. Son article 3 précise que « le calendrier des congés (...) est fixé, par l'autorité territoriale, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. (...) ».

L'autorité territoriale ne saurait placer d'office un agent en congés annuels en l'absence de demande ou de consultation de l'agent (CE, 30 juin 1997, n°116002 ou encore CAA Versailles, 13 mars 2014, n°13VE00926).

L'article 5 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise par ailleurs : « A la fin d'un contrat à durée déterminée ou en cas de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, l'agent qui, du fait de l'autorité territoriale, en raison notamment de la définition du calendrier des congés annuels, n'a pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels a droit à une indemnité compensatrice ».

Par conséquent Les agents bénéficiaires de l'indemnité compensatrice de congés annuels sont les agents qui n'ont pas pu bénéficier, du fait de l'administration, de la totalité de leurs congés annuels ou d'un reliquat de droits. L'indemnisation est également due si l'impossibilité de prendre les congés annuels par un agent public résulte non seulement d'un congé de maladie (CAA Bordeaux n° 14BX03684 du 13 juillet 2017, CAA Paris n° 15PA00448 du 31 juillet 2015) mais aussi d'un motif tiré de l'intérêt du service, considérés l'un comme l'autre comme indépendants de la volonté de l'agent.

En conséquence, l'autorité territoriale peut inviter les agents à poser des congés (sans pour autant les contraindre à le faire). Ceux qui n'auront pas pu poser leurs congés, notamment du fait de la maladie, auront le droit à une indemnité dans les conditions fixées à l'article 5 du décret n°88-145 précité.

NB : La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit :

- de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de RTT et des jours de repos affectés sur le CET, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis par le code du travail, par les conventions et accords collectifs et par le statut général de la fonction publique
- de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates

de prise d'une partie des congés payés dans la limite de 6 jours ouvrables, en dérogeant aux délais de

prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise.

L'ordonnance 2020-323 du 25 mars 2020 est venue préciser ces possibilités.

Cependant, elle vise uniquement le secteur privé.

Le cabinet d'Olivier DUSSOPT, secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'action et des comptes publics a fait savoir que "L'extension du texte à la fonction publique interviendra par voie réglementaire. Des décrets préciseront les modalités d'application".

Une collectivité est-elle tenue de renouveler un CDD dont le terme arriverait pendant la période de confinement ?

Dans l'état actuel du droit, les agents contractuels, sur emploi permanent ou non permanent, n'ont pas de droit au renouvellement de leur engagement. L'administration peut ne pas renouveler un contrat et mettre fin aux fonctions de l'agent, pour des motifs liés à l'intérêt du service ou pris en considération de la personne, sans que cette décision constitue un licenciement (CAA Paris 13PA03702 du 31 juillet 2014 ; CAA Versailles 14VE02727 du 07 avril 2016).

De la même manière, l'état actuel du droit ne permet pas de déroger au respect des délais de prévenance pour les non renouvellements de contrat d'une part et des garanties pour les agents (entretien préalable, possibilité de se faire assister par un conseil de son choix et droit à consultation de son dossier) d'autre part.

Par conséquent, un employeur n'est pas tenu de renouveler le contrat d'un agent, dont le terme arrive à échéance durant la période de confinement mais il devra respecter les délais de prévenances.

[Voir : Fiche technique : le renouvellement de l'engagement](#)

NB : La loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19 prévoit :

- la possibilité pour le Gouvernement de prendre par ordonnances, dans un délai de trois mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure ayant pour objet de limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité.

Une collectivité diligente une procédure de licenciement, comment organiser l'entretien préalable?

L'article 42 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 précise que le licenciement d'un agent contractuel ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Il en résulte l'obligation pour l'administration de convoquer l'agent à un entretien préalable ayant lieu dans la mesure du possible après la période de confinement.

Le cas échéant, la collectivité pourra proposer à l'agent un entretien à distance (téléphone, Skype, visioconférence..., par exemple). A défaut, il sera nécessaire d'attendre l'issue de la période de la période de confinement.

La gestion des agents contractuels de droit privé

Les agents contractuels de droit privé (PEC) recrutés par une collectivité peuvent-ils bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?

Non

Afin d'éviter les licenciements résultant de la baisse d'activité dans le contexte de l'épidémie du covid-19, l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 étend le bénéfice du dispositif d'activité partielle aux salariés qui en étaient jusqu'alors exclus. Elle vise notamment les salariés de droit privé dans les entreprises publiques s'assurant elles-mêmes contre le risque chômage.

Les salariés de droit privé recruté en contrat PEC par les collectivités ne semblent pas pouvoir bénéficier de ce dispositif, sous réserve d'une interprétation différente des services de la Direction Générale à l'Emploi et à la

C'est ce que semble confirmer le secrétaire d'état auprès du ministre de l'action et des comptes publics qui a indiqué le 9 avril dernier que seuls les agents de droit privé employés par les établissements publics industriels et commerciaux EPIC, les sociétés d'économie mixte (SEM) ou les sociétés publiques locales (SPL) pourront bénéficier, dans certaines conditions, du chômage partiel prévu par l'ordonnance n° 2020-346. Son application dans ce cas, ne sera effective uniquement si par manque de subventions publiques, le maintien de salaire n'est pas possible. L'objectif étant d'orienter les moyens publics vers les acteurs les plus fragiles.

Dans quelle situation placer les agents de droit privé recrutés en contrat PEC dans les collectivités ?

Le maintien en activité des agents recrutés dans le cadre d'un contrat PEC devrait être exceptionnel et conditionné par la participation de l'agent à un service défini comme indispensable à la continuité du service public par le Plan de Continuité d'Activité (PCA).

Il convient en effet de rappeler que les contrats PEC sont des contrats visant à permettre la réinsertion dans le monde du travail de leurs bénéficiaires. Les agents recrutés en contrat PEC devant faire l'objet d'un accompagnement particulier lors de l'exercice de leurs fonctions, le maintien en activité durant la période de confinement ne devrait être envisagé qu'en dernier ressort.

Si l'agent exerce habituellement ses fonctions dans un service ne relevant pas du PCA, il est préférable de maintenir la rémunération habituellement versée à l'agent tout en le dispensant d'exercer ses fonctions. Cette préconisation est fondée sur les recommandations du gouvernement concernant les apprentis et stagiaires de l'enseignement employés dans les collectivités, ainsi qu'en application du principe d'égalité de traitement avec les autres agents de la collectivité.

Les salariés en contrat PEC, tenus de garder leurs enfants de moins de 16 ans, ou qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et se trouvent dans l'impossibilité de travailler peuvent bénéficier d'un arrêt de travail avec versement des indemnités journalières via la procédure en ligne sur le site <https://declare.ameli.fr/>, comme tous les salariés de droit privé, en application des dispositions du décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020.

Ensuite, une attestation habituelle sur net-entreprises devra être générée (avec mise en place de la subrogation) par la collectivité :

<https://www.net-entreprises.fr/vos-declarations-en-ligne/attestation-de-salaire/#lessentiel>

Enfin, en application de l'article 1er de l'ordonnance n° 2020-322 du 25 mars 2020, l'employeur est tenue de leur verser l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail, quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise. Ce complément de rémunération doit donc être versé même si l'agent compte moins d'un an d'ancienneté dans la collectivité.

Dans quelle position placer un agent recruté en contrat PEC qui bien qu'asymptomatique, ne travaille pas car il est en contact étroit avec un proche vulnérable ?

L'agent prend contact avec son médecin traitant qui pourra prescrire un arrêt de travail s'il l'estime nécessaire. Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail en ligne, il remet à l'assuré le volet 3 et l'assuré l'adresse à son employeur (cf. annexe 1 sur la prescription dématérialisée d'arrêt de travail). Dans le cas où le médecin établit un arrêt de travail papier, il remet à l'assuré l'ensemble des volets et ce dernier envoie les volets 1.

L'agent est dispensé d'exercer son activité (ASA) et son salaire est maintenu. La collectivité procède à la déclaration sur le site de la CPAM.

Les agents recrutés en contrat PEC qui ne travaillent pas et sont maintenus en ASA devront-ils récupérer les heures non effectuées à l'issue de la crise sanitaire ?

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 annuel. Dès lors, le rattrapage des heures de travail, lorsque l'agent est dans cette situation, n'est pas fondé.

En conséquence, si l'autorité territoriale décide de placer en Autorisation Spéciale d'Absence les agents recrutés

en contrat PEC, ces agents, comme leurs homologues de droit public, n'auront pas à récupérer les heures non effectuées une fois la crise sanitaire terminée.

Les assistantes maternelles employées par les collectivités territoriales peuvent-elles bénéficier du dispositif de l'activité partielle ?

Non

Les dispositions l'ordonnance n° 2020-346 du 27 mars 2020 qui étendent le bénéfice du dispositif d'activité partielle aux assistantes maternelles employées par des particuliers ne semblent pas, en l'état actuel de la réglementation applicables aux assistantes maternelles recrutées directement par les collectivités territoriales. Par conséquent, les assistantes maternelles employées par les collectivités territoriales ne devraient pas pouvoir bénéficier du dispositif de l'activité partielle.

Les assistantes maternelles employées par les collectivités peuvent-elles bénéficier du dispositif des arrêts simplifiés pour garde d'enfant de moins de 16 ans, comme les autres agents ?

Une assistante maternelle peut refuser d'accueillir les enfants habituellement gardés en plus de ses enfants si elle estime que les conditions de travail et sanitaires (configuration contraignante du domicile, télétravail de leur conjoint, pathologie d'un conjoint ou d'un enfant) ne permettent pas de les accueillir de manière satisfaisante. Par conséquent, si l'assistante se trouve contrainte de garder ses propres enfants, il semblerait qu'elle puisse bénéficier d'un arrêt de travail comme tout agent du régime général, en se déclarant sur le site « ameli ». Cette information est donnée sous réserve de confirmation par les services des caisses primaires d'assurance maladie.

Dans quelle situation placer les assistantes maternelles qui ne peuvent plus garder d'enfants ?

En l'état actuel de la réglementation il n'existe pas de réponse tranchée à cette question.

Les dispositions de l'article L. 423-32 du code de l'action sociale et des familles autorisent le versement à l'assistante maternelle pendant une durée de 4 mois maximum d'une indemnité d'attente en cas d'absence d'enfant à lui confier. Le montant de cette indemnité d'attente ne peut être inférieur, par jour, à 2,8 fois le SMIC horaire (art. D. 423-25 CASF).

Toutefois, il existe des doutes sur l'application de cette indemnité dans le cas du confinement.

Aussi, par souci d'égalité avec les autres agents de la collectivité placés en ASA, il semble préférable de maintenir le salaire en lien avec les contrats des enfants que l'assistante aurait dû accueillir sans toutefois verser l'indemnité de repas, ni l'indemnité d'entretien