



# CIRCULAIRE CDG90

09/2020

## Le point sur l'épidémie de COVID-19 (Coronavirus)

- <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>
- 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° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19
- <https://declare.ameli.fr/>

A l'occasion d'une intervention télévisuelle le 16 mars 2020, le Président de la République a pris la décision d'accroître les mesures de protection de la population dans le cadre de l'épidémie de COVID-19 en ordonnant le confinement dès le 17 mars 2020 de toute la population.

Seules quelques dérogations sont tolérées (article 1er du décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19) :

1. Trajets entre le domicile et le ou les lieux d'exercice de l'activité professionnelle et déplacements professionnels insusceptibles d'être différés ;
2. Déplacements pour effectuer des achats de fournitures nécessaires à l'activité professionnelle et des achats de première nécessité dans des établissements dont les activités demeurent autorisées par arrêté du ministre chargé de la santé pris sur le fondement des dispositions de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique ;
3. Déplacements pour motif de santé ;
4. Déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance des personnes vulnérables ou pour la garde d'enfants ;
5. Déplacements brefs, à proximité du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective, et aux besoins des animaux de compagnie.

Un justificatif en bonne et due forme devra être en possession d'une personne souhaitant bénéficier de l'une de ces 5 dérogations. Il peut s'agir indifféremment d'une déclaration sur l'honneur (cf modèle plus loin) ou d'un justificatif de déplacement professionnel provenant de l'employeur (cf modèle ci-après)

Le gouvernement a mis en oeuvre une politique de contrôle pouvant aller jusqu'à une amende allant de 38 à 135 euros.

La gestion des agents publics résultant de ces décisions n'est pas identique selon le statut juridique de chacun. Elle prend en outre une nouvelle dimension au vu de ce qui précède.

1. Les agents relevant du régime spécial de sécurité sociale CNRACL (agents titulaires effectuant un temps de travail hebdomadaire supérieur à 28 heures) sont désormais placés en **autorisation spéciale d'absence dont les conditions sont aménagées pour permettre le télétravail**. Cette hypothèse est également utilisée lorsque l'agent est contraint de rester à domicile pour surveiller ses enfants.

L'agent travaille donc à domicile et est rémunéré normalement. Aucun dispositif particulier de remboursement des employeurs publics concernés n'est pour l'instant prévu par le gouvernement.

Aucun avis préalable du comité technique n'est naturellement requis, la décision étant prise sur le fondement d'une situation de force majeure.

Ce n'est qu'en cas **d'impossibilité de pratiquer le télétravail** qu'un maintien en activité peut être envisagé.

Cela doit rester toutefois **exceptionnel et correspondre à des activités essentielles** (l'Etat-civil par exemple).

2. Les agents relevant du régime général de sécurité sociale (agents titulaires effectuant un temps de travail hebdomadaire inférieur à 28 heures ET agents permanents contractuels) sont désormais placés en autorisation de télétravail dans les mêmes conditions que spécifiées au 1.

Aucun avis préalable du comité technique n'est naturellement requis, la décision étant prise sur le fondement d'une situation de force majeure.

Ce n'est qu'en cas **d'impossibilité de pratiquer le télétravail** qu'un maintien en activité peut être envisagé.

Cela doit rester toutefois **exceptionnel et correspondre à des activités essentielles** (l'Etat-civil par exemple).

Dans l'hypothèse où des agents seraient contraints de rester à domicile pour surveiller leur enfants eux mêmes sans pouvoir pratiquer le télétravail, il conviendra de les placer en arrêt maladie.

Un nouveau service en ligne, <https://declare.ameli.fr>, a été créé par l'Assurance Maladie pour simplifier ces demandes d'arrêt de travail, qui doivent répondre à certaines conditions :

1. Seuls les parents d'enfants de moins de 16 ans au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif. La limite d'âge est fixée aux enfants de moins de 18 ans

pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé.

2. Un seul parent (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail. À cet égard, le salarié doit fournir à son employeur une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.
3. L'arrêt de travail peut être en revanche partagé entre les parents. Il est possible de le fractionner en remplissant une demande pour chacune des périodes d'arrêt.
4. Le télétravail doit être rigoureusement impossible.

Les déclarations faites sur ce télé-service ne déclenchent une indemnisation des agents qu'après vérification par les caisses de sécurité sociale des éléments transmis et sous réserve de l'envoi, selon les procédures habituellement employées, des éléments de salaires à la caisse d'affiliation.

L'arrêt de travail peut être délivré pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant l'enfant.

L'agent perçoit les indemnités journalières pendant toute cette période. Le délai de carence N'EST PAS APPLIQUÉ dans cette situation exceptionnelle.

Les mécanismes habituels de subrogation sont totalement opérationnels dans cette situation.

Rien n'indique par ailleurs dans la dernière allocution présidentielle du 16 mars que ce mécanisme soit suspendu du fait de l'entrée en vigueur du confinement.

3. Les agents contractuels non-permanents relevant du régime général de sécurité sociale sont quant à eux placés en autorisation de télétravail dans les conditions déjà spécifiées au 1.

Ce n'est qu'en cas **d'impossibilité de pratiquer le télétravail** qu'un maintien en activité peut être envisagé.

Cela doit rester toutefois **exceptionnel et correspondre à des activités essentielles** (l'Etat-civil par exemple).

Dans l'hypothèse où des agents seraient contraints de rester à domicile pour surveiller leur enfants eux même sans pouvoir pratiquer le télétravail, il conviendra de les placer en arrêt maladie dans les conditions spécifiées au point précédent.

Tout particulièrement lorsque l'agent est recruté à titre horaire, rien n'interdit par principe de pratiquer également une fin de contrat de travail anticipée, une telle décision pouvant s'avérer plus avantageuse que le recours aux IJ, l'agent étant alors pris en charge par « Pôle-Emploi » dans les conditions habituelles.

## **Conseils pratiques :**

- Le confinement à domicile de l'agent constitue dans le contexte du décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19 avec accès au télétravail est la solution privilégiée par le gouvernement.  
Le maintien en fonction est l'exception et doit se justifier par des considérations particulières tenant au poste ou la mission exercée par l'agent.
- La situation sanitaire liée au covid-19 ne constitue pas un cas d'ouverture du droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire (Loi n° 2008-790 du 20 août 2008 instituant un droit d'accueil pour les élèves des écoles maternelles et élémentaires pendant le temps scolaire). Un usager ne peut donc exiger une mesure de prise en charge de ses enfants par l'administration.
- Le recours au droit de retrait défini par l'article 4131-1 du code du travail semble également exclu sauf à ce que l'agent soit placé dans une situation NON-CONFORME aux consignes gouvernementales (sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux).  
En principe donc, un agent n'a pas de motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sauf dans l'hypothèse où son déplacement ne correspondrait pas à l'un des cas portés dans le décret n° 2020-260 du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus covid-19.
- Les autorisations spéciales d'absence et arrêt de travail ne génèrent pas de jours de RTT.
- Il n'est pas nécessaire de prendre un arrêté pour définir la situation de l'agent placé en autorisation d'absence. Toutefois, un modèle de décision est joint à la présente pour tous les employeurs qui souhaiteraient néanmoins disposer d'une pièce écrite dans le dossier individuel de l'agent.
- Un agent atteint d'une maladie chronique (diabète, asthme, insuffisance rénale chronique, maladies cardiovasculaires, certains cancers, sclérose en plaques, endométriose, toute maladie affectant le système respiratoire par exemple ; liste non exhaustive) doit faire l'objet, par précaution, d'un placement en autorisation spéciale d'absence sans attendre.  
Il en ira de même pour tout agent opérant la garde ou apportant des soins à une personne contaminée.
- Les règles de circulation contraignent les agents à disposer sur eux d'un « d'un document leur permettant de justifier que le déplacement considéré entre dans le champ de l'une de ces exceptions » du décret du 16 mars 2020 susvisé.  
Il peut s'agir d'une autorisation temporaire, valable pour la journée que l'on destinera aux trajets ponctuels (voir modèle plus avant).  
Il peut également s'agir d'une autorisation permanente pour des agents dont la présence serait indispensable (voir modèle plus avant).

Le Centre de Gestion du Territoire de Belfort abondera ces informations au fur et à mesure que de nouvelles données seront disponibles.

**TERRITOIRE DE BELFORT**

**COMMUNE OU SYNDICAT**

Le Maire ou le Président ...

**VU**

- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment l'article 59,
- le décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020 modifié portant adoption de conditions adaptées pour le bénéfice des prestations en espèces pour les personnes exposées au coronavirus,

Considérant les consignes gouvernementales en vigueur au moment de la présente disponible sur <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus> ;

Considérant qu'il appartient à l'autorité territoriale de placer les agents sous sa responsabilité dans une position statutaire régulière ;

Considérant que la fermeture des crèches, des écoles, des collèges, des lycées et des universités sur l'ensemble du territoire national à compter du 16 mars 2020 entraîne la nécessité de permettre aux agents d'assurer la garde de leurs enfants eux-mêmes en les plaçant en situations d'autorisation d'absence ; que la même contrainte s'applique pour les personnes assurant la garde de personnes susceptibles d'avoir contracté ledit virus ;

Considérant qu'il convient en outre d'appliquer la même pratique aux agents affectés de maladie chronique tel que diabète, asthme, insuffisance rénale chronique, maladies cardiovasculaires, certains cancers, sclérose en plaques, endométriose, toute maladie affectant le système respiratoire etc (liste non exhaustive) ;

**ARRETE**

**Article 1**

A compter du ..., Madame/Monsieur ..., (Grade) est placé(e) en situation d'AUTORISATION SPÉCIALE D'ABSENCE, de manière :

- continue du ... au ...
- discontinue selon le planning suivant :
  - Lundi ... (exprimée en jours, demi-journée voir en heures)
  - Mardi ... (exprimée en jours, demi-journée voir en heures)
  - Mercredi ... (exprimée en jours, demi-journée voir en heures)
  - Jeudi ... (exprimée en jours, demi-journée voir en heures)
  - Vendredi ... (exprimée en jours, demi-journée voir en heures)

**Article 2**

A compter de cette même, Madame/Monsieur ..., continue de percevoir l'intégralité de sa rémunération en vigueur.

Le fonctionnaire continue également de bénéficier du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à retraite.

**Article 3**

Le DGS/Secrétaire de mairie est chargé(e) de l'exécution de la présente mesure.

Fait le ...

A ...

Le Maire/Président

...

Notifié le ...

...

**ATTESTATION DE DÉPLACEMENT DÉROGATOIRE**  
(L'agent remplit et signe lui même cette attestation)

En application de l'article 1er du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

Je soussigné(e) Mme / M. ....  
Né(e) le : .....  
Demeurant : .....  
.....  
.....  
.....

certifie que mon déplacement est lié au motif suivant (cocher la case) autorisé par l'article 1er du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

- déplacements entre le domicile et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle, lorsqu'ils sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (sur justificatif permanent) ou déplacements professionnels ne pouvant être différés ;
- déplacements pour effectuer des achats de première nécessité dans des établissements autorisés (liste sur [gouvernement.fr](http://gouvernement.fr));
- déplacements pour motif de santé;
- déplacements pour motif familial impérieux, pour l'assistance aux personnes vulnérables ou la garde d'enfants ;
- déplacements brefs, à proximité du domicile, liés à l'activité physique individuelle des personnes, à l'exclusion de toute pratique sportive collective, et aux besoins des animaux de compagnie.

Fait à ....., le...../...../2020

(signature)

JUSTIFICATIF DE DÉPLACEMENT PROFESSIONNEL

(L'employeur remplit ce justificatif qui inscrit l'agent de façon PERMANENTE dans une dérogation de circulation pour son activité professionnelle)

En application de l'article 1er du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19 :

Je soussigné(e), ....., (fonction) ....., certifie que les déplacements de la personne ci-après, entre son domicile et son lieu d'activité professionnelle, ne peuvent être différés ou sont indispensables à l'exercice d'activités ne pouvant être organisées sous forme de télétravail (au sens du 1er du 2e alinéa de l'article 1er du décret du 16 mars 2020 portant réglementation des déplacements dans le cadre de la lutte contre la propagation du virus Covid-19) :

Nom : .....  
Prénom : .....  
Date de naissance : .....  
Adresse du domicile : .....  
Nature de l'activité professionnelle : .....  
Lieu d'exercice de l'activité professionnelle : .....  
Trajet de déplacement : .....  
Moyen de déplacement : .....

(Nom et cachet de l'employeur) Fait à ....., le...../...../2020