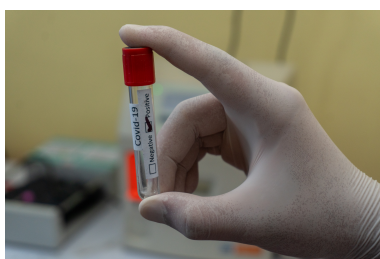


<https://www.observatoire-collectivites.org/spip.php?article8952>

Covid-19 : conduite à tenir si un agent est cas contact & responsabilités de l'employeur

- Actualité -



Date de mise en ligne : vendredi 22 janvier 2021

Copyright © Observatoire Smacl des risques de la vie territoriale - Tous
droits réservés

Dans le prolongement de la publication du décret suspendant le jour de carence dans la fonction publique, la direction générale des collectivités locales (DGCL), a publié une note d'information le 12 janvier précisant la conduite à tenir concernant la prise en charge des agents territoriaux « cas contacts » et de ceux atteints de la Covid-19. Nous vous les présentons sous forme de FAQ et en les complétant de précisions relatives à la responsabilité de l'employeur.

[\[1\]](#)

Quelle est la conduite à tenir si un agent est « cas contact » ?

- Il appartient à l'agent de se signaler immédiatement à son employeur.
- S'il est au travail, au moment où il apprend qu'il est cas contact, l'agent doit rentrer chez lui.
- Pendant la durée nécessaire de l'isolement telle que définie par l'assurance maladie, l'agent territorial doit être placé en télétravail ou à défaut en autorisation spéciale d'absence (ASA).
- Il appartient à l'agent de remettre à son employeur le document remis par de "contact tracing" par l'assurance maladie.

Qu'en est-il de l'agent qui présente des symptômes sans avoir encore été diagnostiqué ?

- Il doit aussi s'isoler sans délai dans l'attente des résultats.
- Il doit faire une déclaration en ligne sur « declare.ameli.fr » et s'engager à faire un test de détection dans un délai de deux jours.
- Sur présentation du récépissé l'agent doit être placé en ASA jusqu'au résultat de son test.
- A réception des résultats, quels qu'ils soient, l'agent doit enregistrer la date d'obtention du résultat du test sur le teleservice « declare.ameli.fr ».

Trois hypothèses doivent ensuite être distinguées :

Le résultat du test est négatif et l'état de santé de l'agent est compatible avec une reprise du travail l'agent peut retourner au travail dès le lendemain de la réception du test.

Le résultat du test est négatif mais l'agent présente toujours des symptômes ne permettant pas une reprise du

travail il appartient à l'agent de consulter un médecin et de transmettre un arrêt de travail conformément au droit commun.

Le résultat du test est positif l'agent est placé en congé de maladie sans application du jour de carence.

Si l'agent n'a pas présenté de test après s'être déclaré symptomatique, l'ASA doit être requalifiée en absence injustifiée.

Un agent qui a été testé positif mais qui n'est pas symptomatique peut-il venir travailler sur site ?

Non, il doit rester à l'isolement. Un agent qui est testé positif, qu'il soit cas symptomatique ou non*, doit être placé en congé maladie par son employeur à la date indiquée par l'arrêt de la caisse maladie. En application du décret du 8 janvier 2021 (applicable jusqu'au 31 mars 2021), le jour de carence ne s'applique pas et l'intéressé doit bénéficier du maintien de son traitement dès le 1er jour du congés.

* De manière surprenante, la note d'information du 12 janvier 2021 n'évoque pas la possibilité de télétravailler pour un agent asymptomatique qui a été testé positif.

Qu'en est-il des agents identifiés comme « cas contact à risque » ?

Les agents qui répondent aux critères de vulnérabilité définis par l'article 1er du décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 doivent être placés en télétravail.

A défaut ils doivent être placés en autorisation spéciale d'absence. Mais ce n'est pas un mode déclaratif et il appartient à l'agent d'accompagner sa demande d'un certificat médical attestant qu'il présente un risque de développer une forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2. Seuls les agents âgés de plus de 65 ans sont dispensés de présenter un tel certificat médical.

La circulaire du Premier ministre du 1er septembre 2020 envisage, pour la fonction publique d'Etat des dérogations pour tenir compte des besoins du service public concerné (police ou hôpitaux par exemple). Ainsi lorsque le télétravail n'est pas possible ou lorsque, malgré une possibilité de télétravail, une reprise du travail présentielle est décidée par le chef de service au regard des besoins du service, l'agent bénéficie des conditions d'emploi aménagées, en particulier :

- la mise à disposition de masques chirurgicaux par l'employeur à l'agent, qui devra le porter sur les lieux de travail (durée maximale de port d'un masque : 4 heures) ;
- une vigilance particulière de cet agent quant à l'hygiène régulière des mains ;
- l'aménagement de son poste de travail (bureau dédié ou limitation du risque avec, par exemple, un écran de protection, limitation du contact avec le public ou, à défaut, écran de protection, distanciation physique assurée, renouvellement d'air adapté, etc.)

Un fonctionnaire qui vient au travail en se sachant cas contact ou en présentant des

symptômes peut-il être sanctionné disciplinairement ?

Potentiellement oui. Il incombe en effet « à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail » (article L4122-1 du code du travail). Or venir travailler en se sachant cas contact (a fortiori si on se sait malade) peut exposer les collègues à un risque de contamination. Les collègues de travail qui en auraient connaissance pourraient invoquer leur droit de retrait. Encore faut-il pour qu'une sanction disciplinaire puisse être envisagée que ce ne soit pas l'employeur lui-même qui ait demandé à l'agent de venir travailler... Ce serait l'employeur qui pourrait alors engager sa responsabilité.

Le non-respect du port du masque et des gestes barrière peut-il engendrer la responsabilité de l'employeur ?

Oui. Il appartient en effet à l'employeur de faire respecter les règles de sécurité, y compris par les agents récalcitrants. Lors de journée d'étude de l'Observatoire SMACL du 10 décembre 2020, Me Yvon Goutal a ainsi souligné que si un agent refusait de porter le masque l'employeur pourrait engager sa responsabilité s'il était démontré qu'il en est résulté une contamination de collègues. Même si ce risque reste modeste, les élus et les chefs de service ne peuvent donc céder à la tentation du "laisser-faire" insiste Me Goutal. En outre un agent qui travaille à proximité d'un agent ou d'un élu qui refuserait de porter le masque pourrait invoquer son droit de retrait.

Me Yvon Goutal attire également l'attention des employeurs publics sur les risques engendrés par un fonctionnement dégradé des services : pour préserver la continuité du service public malgré l'absentéisme, les élus doivent être vigilants à ne pas créer « des situations de danger liés, par exemple, au fait que des équipements soient utilisés par des agents qui ne disposent pas des certifications ad hoc. Le risque n'est pas lié ici au Covid-19, mais aux potentiels accidents qui résulteraient de circonstances dégradées de réalisation du travail. »

Les infractions spécifiques du code du travail qui sanctionnent des manquements à des règles de sécurité ne sont pas applicables aux collectivités. En effet, seuls les livres Ier à V de la quatrième partie du Code du travail et les décrets pris pour leur application sont applicables aux collectivités. Or les dispositions pénales n'y figurent pas. Pour autant les collectivités ne peuvent s'affranchir du respect de ces règles : en cas d'accident (ou de contamination), le juge répressif tient compte des manquements relevés pour caractériser l'infraction d'homicide et blessures involontaires s'ils ont joué un rôle causal dans le dommage. C'est ce qu'a rappelé la Cour de cassation dans un arrêt rendu en 2015 ([Cour de cassation, chambre criminelle, 12 mai 2015, N° 13-80345](#)) où elle avait souligné que l'impossibilité de retenir les infractions à la législation relative à la sécurité des travailleurs, au motif qu'une telle réglementation n'est pas applicable aux collectivités territoriales, ne faisait pas obstacle à ce que le comportement visé par lesdites infractions soit jugé constitutif d'une faute caractérisée fondant le délit d'homicide involontaire.

L'obligation d'évaluation des risques professionnels qui pèsent sur les employeurs est-elle atténuée pendant la crise sanitaire afin de faciliter la poursuite d'activité ?

Non. Si la priorité doit être donnée à l'engagement des actions de prévention quitte à différer la retranscription de l'identification des risques dans le document unique, cette obligation formelle n'est pas pour autant suspendue pendant la durée de la crise sanitaire. Au contraire cette obligation est renforcée pour tenir compte spécifiquement de l'épidémie de Covid-19 et viser, autant que possible, à l'anticipation et à l'exhaustivité afin de garantir la santé et de la sécurité des travailleurs. Et l'employeur (qu'il soit public ou privé) ne saurait se contenter dans le document unique de paraphraser les recommandations publiques et officielles : dans l'exercice de son pouvoir de direction, il lui appartient de faire adopter des mesures opérationnelles et déclinables dans chaque unité de travail ([Tribunal judiciaire de Paris, 9 avril 2020, N° RG 20/52223](#)).

Quels sont les principaux textes de référence

- Note d'information du 12 janvier 2021 de la DGCL précisant les modalités de prise en charge des agents territoriaux identifiés comme "cas contact à risque de contamination" et des agents présentant des symptômes d'infection au SARS-COV-2, janvier 2021
- Décret n° 2020-1365 du 10 novembre 2020 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020 (nouvelles modalités de prise en charge des personnes les plus vulnérables face au risque de forme grave d'infection au virus SARS-CoV-2)
- Décret n° 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence au titre des congés de maladie directement en lien avec la covid-19 accordés aux agents publics et à certains salariés
- Décret n° 2021-13 du 8 janvier 2021 prévoyant l'application de dérogations relatives au bénéfice des indemnités journalières et de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ainsi qu'aux conditions de prise en charge par l'assurance maladie de certains frais de santé afin de lutter contre l'épidémie de Covid-19

[1] Photo Prasesh Shiwakoti (Lomash) sur Unsplash