

Résumé

- ➔ Il appartient au ministre de la santé de prendre les mesures d'urgence en cas de menace sanitaire grave, dont des mesures d'isolement.
- ➔ L'employeur public doit accompagner les mesures de prévention, notamment celles d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et placer en conséquence l'agent public dans une position régulière.
- ➔ A cet effet, lorsque le télétravail est possible, l'employeur public doit mettre en place les mesures en facilitant l'accès. Lorsque le télétravail n'est pas envisageable, le placement de l'agent public en autorisation spéciale d'absence semble la situation la plus adaptée au regard de la protection des droits des agents publics et de la nécessaire adhésion de l'intéressé à la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.

Il appartient au ministre chargé de la santé de prendre les mesures d'urgence en cas de menace sanitaire grave

L'article L. 3131-1 du code de la santé publique confère au ministre chargé de la santé un pouvoir pour prendre des mesures d'urgence en cas de menace sanitaire grave.

Article L. 3131-1 du code de la santé publique

En cas de menace sanitaire grave appelant des mesures d'urgence, notamment en cas de menace d'épidémie, le ministre chargé de la santé peut, par arrêté motivé, prescrire dans l'intérêt de la santé publique toute mesure proportionnée aux risques courus et appropriée aux circonstances de temps et de lieu afin de prévenir et de limiter les conséquences des menaces possibles sur la santé de la population.

Le ministre peut habiliter le représentant de l'Etat territorialement compétent à prendre toutes les mesures d'application de ces dispositions, y compris des mesures individuelles. Ces dernières mesures font immédiatement l'objet d'une information du procureur de la République.

Le représentant de l'Etat dans le département et les personnes placées sous son autorité sont tenus de préserver la confidentialité des données recueillies à l'égard des tiers.

Le représentant de l'Etat rend compte au ministre chargé de la santé des actions entreprises et des résultats obtenus en application du présent article.

Les mesures de préservation de la santé de la population peuvent comporter des mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile visant à éviter la propagation de la maladie. Ces mesures de privation de libertés fondamentales sont des mesures de police qui doivent être proportionnées au risque encouru et au regard de l'intérêt de santé publique.

Cependant, il apparaît qu'à la date du 26 février 2020, le ministre chargé de la santé a seulement édicté des **recommandations** (voir en ce sens : <https://www.gouvernement.fr/info-coronavirus>) à destination des travailleurs et étudiants ayant séjourné dans une région à risque en leur demandant de privilégier le télétravail et d'éviter les contacts proches (réunions, ascenseurs, cantine, etc.). C'est donc aujourd'hui cette population spécifique qui est la cible des mesures préventives, **sans que celles-ci ne puissent leur être imposées** (dans l'hypothèse d'un refus de leur part), tant que l'article L.3131-1 du code de la santé publique n'a pas été activé.

Par ailleurs, l'article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale prévoit, en cas de risque sanitaire grave et exceptionnel, la possibilité de prendre, **par décret**, des mesures visant à renforcer la prise en charge des frais de santé et à adapter les règles de versement en espèce par dérogation au droit commun de la sécurité sociale, mais cet article n'est applicable qu'au régime général (donc aux agents non titulaires de droit public) **et non aux fonctionnaires ou aux militaires**. C'est en application de cet article que le décret

du 31 janvier 2020¹ a été pris. Ce décret ouvre la possibilité, pour les salariés du régime général devant être mis en quarantaine suite à leur retour d'une zone à risque, et nonobstant l'absence de tout symptôme, d'être placés en situation d'arrêt de maladie avec des conditions dérogatoires au droit commun : possibilité de déroger aux conditions d'ouverture de droit et au délai de carence. Par extension, le décret sert également à régler la situation des agents contraints de rester à leur domicile en raison de la quarantaine d'un proche (par exemple : parents devant garder leur enfant).

La responsabilité de l'employeur public est d'accompagner les éventuelles mesures d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile et de placer l'agent public dans une position régulière

L'employeur public peut adapter son action selon la situation de l'agent public concerné par une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile au regard de la possibilité pour l'agent de poursuivre ou non son activité en télétravail.

Lorsque le télétravail est possible, il appartient à l'administration d'en faciliter l'accès. La modification en cours du décret, qui pourrait être publié en avril, permettra de déroger aux conditions de présence sur site lorsqu'une situation inhabituelle perturbe l'accès au site de travail ou le travail sur site, ce qui pourra recouvrir le cas d'une situation de pandémie. Ces dispositions peuvent être d'ores et déjà anticipées de manière à couvrir la durée de la quarantaine d'un agent ou d'un de ses proches.

Dans cette situation, l'agent public exerce effectivement ses fonctions et perçoit à ce titre sa rémunération. La période donnant lieu à rémunération et au versement des cotisations, elle est prise en compte dans la constitution et la liquidation des droits à pension.

Lorsqu'il n'est pas possible d'organiser un télétravail, l'employeur public est tenu de placer l'agent public dans une position régulière² compte tenu de l'absence de service fait. Il dispose, à cet effet, de deux possibilités :

- **placer l'agent public en autorisation spéciale d'absence** sur le modèle de l'autorisation spéciale d'absence pour les agents publics cohabitant avec une personne « *atteinte de maladie contagieuse, et qui porteurs de germes contagieux, doivent être éloignés de leurs services* » prévue par l'instruction du 23 mars 1950³. L'instruction prévoit, de manière limitative, les cas de maladie ouvrant droit à ce type d'autorisation spéciale d'absence. Il s'agit des maladies suivantes : variole, diphtérie et Méningite cérébro-spinale. Des situations de type coronavirus COVID-19 ne sont donc pas prévues. Toutefois, cette instruction prévoit également que : « *S'il s'agissait d'une maladie exceptionnelle en France (choléra, typhus, peste, etc.), les intéressés seraient soumis aux mesures spéciales qui pourraient être prescrites en pareil cas* ».

Il est donc envisageable de prévoir une autorisation spéciale d'absence pour les agents publics concernés par les mesures définies par le ministre de la santé et les autorités sanitaires, qu'il s'agisse d'un agent lui-même en quarantaine ou cohabitant avec une personne en quarantaine. L'octroi d'une autorisation spéciale d'absence apparaît comme plus protecteur des droits de l'agent et de nature à assurer son adhésion à la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile dès lors qu'il bénéficierait de l'intégralité de sa rémunération ainsi que du maintien de ses droits à avancement et de ses droits à pension. En revanche, les autorisations spéciales d'absence constituant une dérogation à l'obligation de service et de temps de travail, elles ne génèrent pas de jours de réduction du temps de travail, autrement dit ces jours doivent être proratisés.

- **placer l'agent public en congé de maladie sur la base d'un arrêt de travail établi par le médecin assurant le contrôle médical de la mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile.**

Pour les agents contractuels, cette mesure est applicable dans les conditions de droit commun prévue par le décret du 31 janvier 2020. Ce décret n'est pas applicable aux fonctionnaires. Dans ce cadre, pour les fonctionnaires, la mise en place d'une autorisation spéciale d'absence est recommandée.

¹ 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

² Voir en ce sens pour rappel de ce principe : CE, 9 juillet 2007, n° [294706](#)

³ 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