



Rapide Vademecum sur la gestion des agents hospitaliers dans le cadre de l'épidémie de Covid-19

Les mesures prises par le Président de la République dans le cadre de l'épidémie de coronavirus et, notamment, la fermeture des écoles à compter du lundi 16 mars, annoncées jeudi 12 mars entraînent, pour les employeurs publics, particulièrement ceux dont les missions de services publics sont en lien direct avec l'épidémie, la nécessité de mettre en place des modalités de gestion particulières.

Ces mesures sont nécessaires, d'une part, pour assurer la gestion statutaire des agents, d'autre part pour éviter la propagation de l'épidémie et, en tout état de cause pour assurer la continuité du service public aux usagers, notamment des patients.

Si les agents contractuels de droit publics en leur qualité d'assurés du régime général de la Sécurité sociale, bénéficient de dispositions particulières, ce n'est, à l'heure actuelle, pas le cas des agents du régime spécial des fonctionnaires. Il est donc nécessaire

I. Concernant la gestion des agents affiliés au régime général de la Sécurité sociale : l'ouverture de droit aux indemnités journalières

Dans le cadre des articles L3131-1 du code de la santé publique et L16-10-1 du code de la sécurité sociale, le gouvernement a, par décret n° 2020-73 du 31 janvier 2020, pour les assurés rattachés au régime général et au régime agricole, modifié les conditions et les modalités de versement des IJSS maladie.

Pourront percevoir le revenu de remplacement :

- Les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile ;
- Les assurés qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une telle mesure.

A. Concernant les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile à la suite d'un contact avec une personne identifiée par l'ARS

Condition : l'impossibilité de continuer à travailler

Le décret précise que pour bénéficier des IJSS les assurés doivent être dans l'impossibilité de continuer à travailler.

Par conséquent, la possibilité de bénéficier de ces prestations sera conditionnée par l'impossibilité, pour l'employeur, de mettre en place des modalités de travail.

Durée de versement du revenu de remplacement

La durée maximale pendant laquelle chaque assuré exposé et faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile peut bénéficier des indemnités journalières versées dans ces conditions **est fixée à vingt jours**.

Délai de carence

Le même texte prévoit également de **ne pas appliquer les délais de carence** afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Procédure

Les personnes ayant été en contact avec un cas confirmé par l'ARS **sont en principe identifiées par l'ARS ou Santé Publique France lors de l'enquête autour du cas confirmé**. L'ARS prend contact avec la ou les personnes concernées, puis :

- Transmet les coordonnées à l'assurance maladie,
- L'assurance maladie prend contacte pour obtenir les éléments nécessaires à l'établissement de l'arrêt de travail,
- Le médecin de l'assurance maladie établit un arrêt de travail et l'adresse directement à mon employeur,

Les personnes concernées n'ont pas besoin de contacter l'ARS ou un médecin.

Dans le cas où les personnes ayant été en contact avec des cas confirmés ne sont pas sollicités par l'ARS dans les 48h, elles sont invitées à prendre contact avec l'ARS de leur région pour enclencher la procédure.

B. Concernant les assurés faisant l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile parce-que présentant un risque

Personnes concernées

Dans le cadre des mesures de prévention visant à limiter la propagation du coronavirus, il a été décidé de permettre aux **femmes enceintes** ainsi qu'aux **personnes présentant certaines fragilités de santé** de bénéficier d'un arrêt de travail à titre préventif pour leur permettre de rester à leur domicile.

Le Haut Conseil de la Santé Publique a établi une liste précise des pathologies concernées qui sont les suivantes :

Maladies respiratoires chroniques (asthme, bronchite chronique...);	Les personnes avec une immunodépression :
Insuffisances respiratoires chroniques ;	- Pathologies cancéreuses et hématologiques, transplantations d'organe et de cellules souches ;
Mucoviscidose ;	- Hématopoïétiques ;
Insuffisances cardiaques toutes causes ;	- Maladies inflammatoires et/ou auto-immunes recevant un traitement immunosuppresseur ;
Maladies des coronaires ;	- Personnes infectées par le VIH ;
Antécédents d'accident vasculaire cérébral ;	Maladie hépatique chronique avec cirrhose ;
Hypertension artérielle ;	Obésité avec un indice de masse corporelle (IMC) égal ou supérieur à 40.
Insuffisance rénale chronique dialysée ;	
Diabètes de type 1 insulino-dépendant et diabète de type 2 ;	

Condition : l'impossibilité de continuer à travailler

Pour bénéficier des IJSS les assurés doivent être dans l'impossibilité de continuer à travailler.

Par conséquent, la possibilité de bénéficier de ces prestations sera conditionnée par l'impossibilité, pour l'employeur, de mettre en place des modalités de télétravail.

Délai de carence

Pas de délais de carence afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Procédure : déclaration de l'agent

Par dérogation, les arrêts de travail ne sont pas délivrés par les médecins traitant mais directement par les CPAM sur déclaration de l'agent sur le site spécialement mis en place : <https://declare.ameli.fr/assure/conditions>

L'agent n'a donc pas de démarches supplémentaires à effectuer que celle de :

- **Faire sa déclaration** sur le site ci-dessus ;
- **Transmettre à son employeur le volet 3** de l'arrêt maladie qui sera établi par l'Assurance Maladie ;

L'arrêt est délivré pour une période de 1 à 21 jours avec effet au 13 mars 2020 si nécessaire.

C. Conditions concernant les assurés qui sont parents d'un enfant scolarisé

1. L'impossibilité de continuer à travailler

Le décret précise que pour bénéficier des IJSS les assurés doivent être dans l'impossibilité de continuer à travailler.

Par conséquent, la possibilité de bénéficier de ces prestations sera conditionnée par l'impossibilité, pour l'employeur, de mettre en place des modalités de travail compatibles avec la garde des enfants à domicile telles que le télétravail.

Ce n'est que dans le cas où la mise en place de ces solutions n'est pas possible que les parents pourront bénéficier des IJSS

2. La condition d'âge

D'autre part, seuls les parents d'enfants **de moins de seize ans** au jour du début de l'arrêt sont concernés par le dispositif ; cette 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.

3. Un seul parent bénéficiaire

Enfin, **un seul parent** (ou détenteur de l'autorité parentale) peut se voir délivrer un arrêt de travail.

À cet égard, l'assuré 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 ;

Durée de versement du revenu de remplacement

Le décret susmentionné prévoit que la durée maximale pendant laquelle les assurés qui sont parents d'un enfant de moins de seize ans faisant lui-même l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction et de maintien à domicile, les indemnités journalières peuvent être versées **pendant toute la durée de fermeture de l'établissement accueillant cet enfant.**

Par conséquent, les assurés pourront prétendre au maintien des IJSS pendant toute la durée de fermeture des établissements scolaires, c'est-à-dire, au minimum, compte tenu des dernières déclarations du Ministre de l'Éducation nationale, jusqu'aux prochaines vacances scolaires.

Délai de carence

Le même texte prévoit également de **ne pas appliquer les délais de carence** afin de permettre le versement des indemnités journalières dès le premier jour d'arrêt.

Procédure : déclaration de l'employeur

Par dérogation, les arrêts de travail ne sont pas délivrés par les médecins traitant mais directement par les CPAM sur déclaration de l'employeur sur le site spécialement mis en place : <https://declare.ameli.fr/employeur/conditions>.

L'agent n'a donc pas de démarches supplémentaires à effectuer que celle de :

- Prévenir son employeur ;
- Remplir une **attestation sur l'honneur** certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre ;

L'arrêt est délivré pour une période de 1 à 21 jours.

Tableau récapitulatif

Situation	Conditions	Procédure
<p>Assurés faisant l'objet d'une mesure d'éviction à la suite d'un contact avec une personne identifiée par l'ARS</p>	<p>Avoir été en contact avec une personne infectée.</p> <p>Impossibilité de télétravailler.</p>	<p>Prise de contact par l'ARS</p> <p>Ou</p> <p>Prendre contact avec l'ARS dans les 48 heures</p>
<p>Assurés faisant l'objet d'une mesure d'éviction parce que présentant un risque</p>	<p>Bénéficiaire d'une ALD au titre d'une pathologie listée.</p> <p>Impossibilité de télétravailler.</p>	<p>Déclaration de l'agent sur le site : https://declare.ameli.fr/assure/conditions</p> <p>Transmission à l'employeur du volet 3 de l'arrêt maladie qui sera établi par l'Assurance Maladie.</p>
<p>Assurés parents d'un enfant scolarisé</p>	<p>Enfants de moins de seize ans au jour du début de l'arrêt (moins de 18 ans pour les parents d'enfants en situation de handicap pris en charge dans un établissement spécialisé)</p> <p>Attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre.</p>	<p>L'agent prévient son employeur et lui communique une attestation sur l'honneur certifiant qu'il est le seul à demander un arrêt de travail dans ce cadre ;</p> <p>L'employeur fait la déclaration sur https://declare.ameli.fr/employeur/conditions</p>

D. Concernant le maintien de la rémunération des agents

Conformément à l'article L1226-1 du code du travail, tout salarié ayant une année d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une **indemnité complémentaire à l'allocation journalière de la sécurité sociale**.

L'article D1226-3 de ce dernier code prévoit que le délai d'indemnisation court au-delà de sept jours d'absence.

Par cohérence avec la suppression du délai de carence du bénéfice des indemnités journalières, le décret n° 2020-193 du 4 mars 2020 prévoit, pour les personnes exposées au coronavirus, de **ne pas appliquer le délai de carence, afin de permettre le versement de l'indemnité complémentaire à l'indemnité journalière par l'employeur dès le premier jour d'arrêt de travail**.

Aucune disposition similaire n'a été précisément rédigée pour les agents contractuels qui bénéficient d'un maintien de rémunération en fonction de leur ancienneté¹.

Cependant, le bénéfice d'un congé maladie rémunéré, tout comme l'indemnité complémentaire prévue par le code du travail, est conditionné **par la présentation d'un certificat médical**.

Or, le décret du 31 janvier susmentionné prévoit que, par dérogation, **l'arrêt de travail** des assurés notamment contraints de garder leurs enfants est établi par la CPAM dont ils dépendent.

Par conséquent, **il pourrait être considéré que l'arrêt de travail délivré par la CPAM permet de justifier de la transmission d'un certificat médical** permettant ainsi le maintien de leur rémunération dans les conditions réglementaires.

¹ Article 10 du décret n° 91-155 du 6 février 1991

II. Concernant la gestion des fonctionnaires : la position statutaire du fonctionnaire empêché

En préambule, il nous semble nécessaire d'appliquer les mêmes motifs d'interruption de service que pour les agents du régime général, à savoir :

- Les personnes faisant l'objet d'une mesure d'éviction parce qu'elles ont été en contact avec des cas confirmés ;
- Les personnes faisant l'objet d'une mesure d'éviction parce qu'elles sont à risque ;
- Les personnes qui ne peuvent travailler car elles doivent garder leurs enfants.

Aucune disposition similaire à celles du décret du 31 janvier ou du 4 mars dernier n'ont été prévues pour les agents relevant du régime spécial.

Par conséquent, l'employeur public ne peut, présentement, légalement faire bénéficier à l'agent d'un congé ordinaire de maladie **sans communication d'un certificat médical**.

Par ailleurs, les dispositions nécessaires à la mise en œuvre de l'article 21 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et 45 d'a loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant droits et obligations des fonctionnaires modifiées par la loi de transformation de la Fonction publique concernant les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux n'ont pas été publiées.

Par conséquent, il convient de se référer aux, parfois très anciennes, circulaires indiquant ces autorisations d'absence.

Nonobstant **l'instruction n°7 du 23 mars 1950** pour l'application des dispositions du statut général des fonctionnaires relatives aux congés annuels et autorisations exceptionnelles rappelée par la DGAFP², qui prévoit 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* », les employeurs publics hospitaliers peuvent appliquer la **circulaire DH/8D N° 84-58 du 7 décembre 1984** relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel des établissements mentionnés à l'article L. 792 du code de la santé publique pour soigner un enfant malade ou en assurer momentanément la garde.

Cette circulaire stipule la possibilité, pour les établissements de santé, d'accorder des autorisations d'absence dont **la durée totale ne peut dépasser les obligations hebdomadaires de service plus un jour**, soit, pour un agent travaillant 5 jours à temps complet, 6 jours.

La circulaire précise également que ces autorisations **peuvent être portées à deux fois les obligations hebdomadaires de service de l'agent s'il assume seul la charge de l'enfant**, que son conjoint est à la recherche d'un emploi, que son conjoint ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence rémunérée du même type

Si le conjoint bénéficie de telles absences, mais d'une durée inférieure à celle dont il bénéficie lui-même, il peut solliciter l'octroi d'autorisations d'absence d'une durée maximale égale à la différence entre deux fois ses obligations hebdomadaires de service plus deux jours et la durée maximale d'autorisations d'absence de son conjoint.

² <https://www.cdg77.fr/content/download/28682/368560/file/Note-DGAFP-CORONAVIRUS.pdf>

Si les autorisations d'absence susceptibles d'être accordées à la famille ont été dépassées, **une imputation est opérée sur les droits à congé annuel de l'année en cours ou de l'année suivante.**

Enfin, la circulaire précise que l'âge limite des enfants pour lesquels ces autorisations d'absence peuvent être accordées est de **seize ans**, aucune limite d'âge n'étant fixée pour les enfants handicapés.

En tout état de cause, **cette solution ne pourra permettre de régulariser la situation des agents pour toute la durée de fermeture des établissements d'enseignement...**

Par ailleurs, il est utile de rappeler que c'est l'employeur public qui décide, en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, d'octroyer à un agent un congé ordinaire de maladie.

Par conséquent, **il pourrait être envisagé d'octroyer aux agents titulaires des congés maladie dans les conditions similaires aux dispositions applicables aux assurés du régime général en complément des autorisations d'absence.**

Par exemple :

- Octroi d'une autorisation d'absence pour les personnes faisant l'objet d'une mesure d'éviction parce qu'elles ont été en contact avec des cas confirmés ;
- Octroi d'un congé maladie pour les personnes faisant l'objet d'une mesure d'éviction parce qu'elles sont à risque ;
- Octroi d'une autorisation d'absence pour 12 jours, éventuellement non consécutifs puis d'un congé maladie pour les personnes qui ne peuvent travailler car elles doivent garder leurs enfants.

Bien entendu, l'employeur public étant, pour les agents titulaires, **décideur**, il pourrait également gérer l'ensemble de ces situations sous la forme d'autorisations spéciales d'absence...

III. La nécessaire mise articulation de la continuité du service avec les obligations de santé et sécurité au travail des agents

A. L'organisation du service

Cette situation particulière nécessite une application de l'ensemble des ressources réglementaires et de management à disposition des employeurs public d'autant plus que **le télétravail est une solution difficilement compatible avec le fonctionnement des établissements publics hospitaliers**

Dans un premier temps, les établissements publics peuvent, comme cela a été préconisé et mis en pratique, **reporter les opérations et les hospitalisations non urgentes** afin d'être en capacité d'absorber les éventuels patients atteints du COVID 19 et en détresse respiratoire.

En terme de management pure, les cadres pourraient **recenser les agents ayant des conjoints assurés du régime général** et qui pourraient, de ce fait, bénéficier de dispositions spécifiques prévues par les décrets des 31 janvier et du 4 mars dernier prévoyant le bénéfice des IJSS et de l'indemnité complémentaire dès le premier jour de garde, soit lundi, en faisant appel à la **loyauté de ces derniers vis-à-vis de leur mission de service public** et dans la mesure où **seul un des parents peut bénéficier de ces arrêts particuliers**.

Les cadres ont également la possibilité, pour tenir compte de l'absence des agents, notamment soignants, du fait de la nécessité d'assurer la garde de leurs enfants, de **modifier les planningsⁱ**, quitte à refuser, par une décision motivée, l'utilisation congés annuels ou de RTT, voir, **en cas extrême de rappeler, sur la base, dans un premier temps, du volontariat, les agents en congés pour nécessité impérative de service³ sans pour autant les y contraindre⁴**.

Les établissements munis de crèches peuvent également, d'une part, accueillir des enfants de tout âge et, soit, **repositionner des agents de service non vitaux pour le fonctionnement de l'établissement à la garde des enfants** des agents en service afin d'augmenter les capacités d'accueil, **y compris si les missions ne correspondent pas à son grade⁵** ou avoir recours à des contractuels au motif, nouveau, **d'un accroissement -nous l'espérons tous- temporaire, d'activité**.

Des solutions similaires peuvent être mises en œuvre par les établissements ne disposant de crèches en créant, de toute pièce, **un mode de garde temporaire**, si possible **sans contact avec les agents susceptibles d'être auprès des patients**, idéalement dans des **locaux différents voir plusieurs sites pour éviter des regroupements** trop importants ce qui est d'ailleurs, à l'origine des dernières mesures.

³ Le rappel d'un fonctionnaire semblerait possible à la condition qu'il soit motivé pour des raisons impératives de service (CE, n°59687, 9 décembre 1966).

⁴ Le juge administratif a pu considérer qu'un employeur public ne pouvait pas mettre en demeure et sanctionner un agent qui refuse de revenir travailler pendant un congé annuel qui lui a régulièrement été accordé (CAA de Paris, 1er décembre 1998, n° 96PA02305).

⁵ Manque à son devoir d'obéissance, l'éducatrice territoriale de jeunes enfants qui a refusé de procéder au change des enfants [...] quand bien même les soins et les changes des enfants ne font pas partie de la mission incombant aux éducateurs CAA, Marseille, n° 12MA04979, 25 novembre 2014

A. L'obligation de Santé et Sécurité au travail

Les dispositions législatives et réglementaires instituent, pour les employeurs publics, une **obligation de résultat en matière de santé et sécurité au travail**⁶.

Cette obligation prend la forme de mesures, **qui doivent être adaptées pour tenir compte du changement des circonstances** et tendre à l'amélioration des situations existantes, comprennent, notamment, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'absence de la mise en œuvre effective, par les employeurs publics, des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et morale de leurs agents est, d'une part, un moyen d'obtenir **une réparation complémentaire dans le cas où une lésion ou une pathologie serait imputable en tout ou partie, à cette carence** mais constitue, à elle seule, un **comportement fautif**, susceptible d'engager la responsabilité de la collectivité ou de l'établissement y compris en l'absence d'imputabilité.

Il convient, par conséquent, dans le cadre de la pandémie de Coronavirus, d'être particulièrement attentif à la **mise en œuvre des actions nécessaires à la protection des agents**.

Cette protection semble, compte tenu des mesures de confinement mis en œuvre, prendre la forme, essentiellement, **de la limitation des contacts avec les personnes susceptibles d'être porteur du virus qu'ils aient ou non, des symptômes**.

Nonobstant, le port de matériel, type masques et gants, qui semble, malheureusement, en quantité insuffisante et le rappel, par les employeurs, des gestes barrières minimum concernant le lavage des mains et la désinfection, le contrôle des contacts ne peut se faire qu'avec une coopération honnête de l'ensemble du personnel et une surveillance accrue de la médecine préventive.

⁶ L'article 23 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail » ; ces conditions sont encadrées par les décrets n° n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale et les articles L4111-1, L4121-1 et suivants du code du travail.

1. Le rôle du médecin du travail dans le cadre de l'épidémie de coronavirus

Conformément à l'article L4121-1 du code du travail, l'employeur **prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs**. Ces mesures comprennent notamment des actions de **prévention des risques professionnels, des actions d'information** et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Le même article précise que l'employeur **veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances** et tendre à l'amélioration des situations existantes.

De la même façon, l'article L4622-3 du code du travail prévoit que **le rôle du médecin du travail consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs** du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, **les risques de contagion** et leur état de santé, ainsi que tout risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail.

Par ailleurs, l'article R4623-1 du même code prévoit que **le médecin du travail est le conseiller de l'employeur**, des travailleurs, des représentants du personnel et des services sociaux, notamment sur la protection des travailleurs contre l'ensemble des nuisances, et notamment contre les risques d'accidents du travail ou d'exposition à des agents chimiques dangereux, en ce qui concerne l'hygiène générale de l'établissement ou la prévention et l'éducation sanitaires dans le cadre de l'établissement en rapport avec l'activité professionnelle.

L'article précise en outre qu'afin d'exercer ces missions, le médecin du travail conduit des **actions sur le milieu de travail**, avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les services de santé au travail interentreprises, et procède à des examens médicaux.

Enfin, l'article L4111-1 du code du travail prévoit que les dispositions de la 4ème partie sont applicables notamment aux établissements de santé, sociaux et médicaux sociaux.

Le juge administratif considère que, compte tenu des obligations relatives à la santé et à la sécurité des salariés, **un règlement intérieur pouvait que des tests de détection de produits stupéfiants soient réalisés par le médecin du travail à la demande de l'employeur** afin de prévenir un risque particulier pour le salarié ou pour les tiers. Toutefois, la mise en œuvre d'un test salivaire n'ayant pas pour objet d'apprécier l'aptitude médicale des salariés à exercer leur emploi, un tel contrôle peut également être effectué par l'employeur lui-même (CE, 5 décembre 2016, n° 394178 – CAA de Versailles, 14 mars 2017, n° 15VE01529).

Il ressort de ces éléments que le médecin du travail, conformément à son plan d'actions, participe à la veille et à l'alerte, en prévoyant notamment **la détection des cas possibles et peut procéder, à cette fin, à des examens médicaux, en particulier si cette démarche a pour but de prévenir un risque manifeste d'atteinte à la sécurité des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail**.

Or, en situation de risque de contagion très élevé, au sein d'une organisation de travail très exposée et sous tension, telle que les établissements de santé, **il apparait que le risque d'atteinte manifeste à la sécurité des agents ou des tiers est également très élevé**.

Par conséquent, il semble que rien ne fasse obstacle à **la mise en place de mesures visant à prévenir ces risques, par la détection des situations d'exposition au virus.**

Bien au contraire, l'absence de mise en œuvre de mesures spécifiques dans le cadre de cette pandémie pourrait être un moyen d'engager la responsabilité fautive de l'établissement en cas de contamination.

2. La coopération des agents dans le cadre de la santé et Sécurité au travail

Concernant **la possibilité de demander aux agents des informations concernant leur exposition au coronavirus**

L'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit que le fonctionnaire exerce ses fonctions avec dignité, impartialité, intégrité et probité.

L'article 28 de la même loi précise que tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, est responsable de l'exécution des tâches qui lui sont confiées. **Il doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public.**

Par ailleurs, conformément à l'article L4122-1 du code du travail, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, **il incombe 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.**

Enfin l'article L6143-7 du code de la santé publique précise que le directeur exerce son autorité sur l'ensemble du personnel dans **le respect des règles déontologiques ou professionnelles qui s'imposent aux professions de santé**, des responsabilités qui sont les leurs dans l'administration des soins et de l'indépendance professionnelle du praticien dans l'exercice de son art.

A titre d'exemple, pour le corps des infirmiers, l'article R4312-4 du code de la santé publique prévoit que l'infirmier respecte en toutes circonstances les principes de moralité, de probité, de loyauté et d'humanité indispensables à l'exercice de la profession.

Il ressort de ces éléments que **tant les obligations statutaires d'obéissance hiérarchique et de loyauté que les règles relatives à l'hygiène et à la sécurité mettent à la charge de chaque travailleur une obligation de sa santé et de sa sécurité, mais également de celles de ses collègues.**

Or, en situation de risque de contagion très élevé, au sein d'une organisation de travail très exposée et sous tension, ces obligations peuvent revêtir des formes qui tiennent à l'information de l'établissement.

Il ressort de l'ensemble de ces éléments que le respect des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité (prendre soin de sa santé et celle des autres), celles concernant l'obéissance hiérarchique (dignité, probité, et se conformer aux instructions) ou encore les règles déontologiques d'exercice d'une profession nous semble permettre :

- D'une part, **d'imposer aux agents la communication d'informations** relatives au risque de contagion que représenterait l'infection par le virus, comme, par exemple, **le fait de revenir d'une zone à risque ou d'avoir côtoyé des personnes testées positives ou son exposition récente** ;
- D'autre part, d'organiser **un contrôle accru du médecin du travail notamment pour les agents ayant été susceptible d'être exposé au virus.**

La bonne gestion et la durée de cette épidémie dépendra de l'investissement de chacun.

Florent LE FRAPER DU HELLEN
Juriste-consultant

Gaëtan FIZELIER
Juriste

ⁱ 3^{ème} al. De l'art. 13 du décret n°2002-9 du 4 janvier 2002 : toute modification dans la répartition des heures de travail donne lieu, 48 heures avant sa mise en vigueur, et **sauf contrainte impérative de fonctionnement du service**, à une rectification du tableau de service établi et à une information immédiate des agents concernés par cette modification.