Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DRH de l'État

Epidémie Coronavirus COVID-19

Situation des agents publics
Comparatif public-privé

Cette fiche présente de manière synthétique la conduite à tenir, par les employeurs publics, au regard de la situation des agents susceptibles d'être concernés par l'épidémie de Coronavirus COVID-19. Elle présente pour information la situation applicable aux salariés relevant du code du travail et assurés du régime général.

Il est précisé que certains agents publics (contractuels de droit public ou encore fonctionnaires à temps non complet) sont affiliés au régime général et peuvent bénéficier des dispositifs exceptionnels mis en place pour les salariés relevant du code du travail et assurés du régime général. Il apparaît cependant, eu égard à la situation exceptionnelle et par nécessité d'une protection adéquat des agents, que les employeurs publics appliquent à ces personnels les mêmes modalités de gestion que celles recommandées pour les autres agents, notamment les titulaires. Il appartient en conséquence aux employeurs publics de ne pas utiliser le site « declare.ameli.fr ».

Il est rappelé qu'en cas de menace sanitaire grave, notamment en cas de menace d'épidémie, le ministre en charge de la santé est compétent pour déterminer les mesures d'urgence nécessaires en application de l'article L. 3131-1 du code de la santé publique. Il appartient donc aux seules autorités sanitaires de notifier, le cas échéant et dans le cadre défini par le ministre de la santé, les éventuelles mesures individuelles d'isolement des personnes susceptibles de présenter un risque au regard de la propagation de la maladie. Il n'appartient pas aux employeurs publics de prendre des mesures coercitives à destination des agents publics potentiellement concernés. Ils sont, en revanche, tenus de faciliter, par leur coopération, la mise en place des mesures de prévention et de placer, le cas échéant, les agents publics concernés dans une situation régulière en cas d'absence au travail.

Le tableau ci-après synthétise les situations pouvant se présenter la conduite à tenir afin d'accompagner dans de bonnes conditions les préconisations des autorités sanitaires en vue de la gestion de la menace sanitaire en cours tout en assurant la continuité du service public.

Des recommandations spécifiques peuvent être formulées à destination des employeurs publics de personnels de la fonction publique hospitalière compte tenu de leur implication particulière dans la gestion de la menace sanitaire en cours.

Situation	Secteur privé				Secteur public		
	Situation vis-à-vis de l'employeur	**Prise en charge financière**	**Application du délai de carence**		**Situation vis-à-vis de l'employeur**	**Prise en charge financière**	**Application du délai de carence**
			du code de la sécurité sociale	***du complément employeur***			
Personne faisant l'objet d'une mesure d'isolement par l'ARS - cas contact à haut risque *(durée de l'isolement de 14 jours)*	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien du salaire	Sans objet	Sans objet	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Sans objet
	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, arrêt de travail délivré par l'assurance maladie pour cause d'isolement	Perception des IJ maladie + le cas échéant, complément de salaire de l'employeur	Non	Non	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence		Non
Personne vulnérables :					En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Sans objet
					Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence		Non
Personne malade du Coronavirus COVID-19 *(durée de l'arrêt de travail)*	Arrêt maladie de droit commun, délivré par le médecin prenant en charge la personne	Perception des IJ maladie + le cas échéant, complément de salaire de l'employeur	Oui, 3 jours	Oui, 8 jours au plus (disposition supplétive pouvant être modifiée par les accords collectifs)	Placement en congé de maladie ordinaire	Maintien du traitement et, le cas échéant, des primes et indemnités	Oui, 1 jour
Personnel d'un service public ou établissement public fermé *(durée correspondant au plus à la durée de fermeture)*	Sans objet				En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Sans objet
					Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence		Non

Personne contrainte d'assumer la garde d'un enfant de moins de 16 ans pendant la période de fermeture des crèches et établissements scolaires *(durée correspondant au plus à la durée de fermeture de l'établissement)*	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien du salaire	Sans objet	Sans objet	En priorité, favoriser le télétravail	Maintien de la rémunération comme si l'agent était en activité	Sans objet
	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, arrêt de travail pour cause d'isolement par déclaration de l'employeur sur le site declare.ameli.fr	Perception des IJ maladie + le cas échéant, complément de salaire de l'employeur	Non	Non	Si le télétravail n'est pas ou plus possible, placer l'agent en autorisation spéciale d'absence		Non

Effets du placement de l'agent public en autorisation spéciale d'absence

L'autorisation spéciale d'absence (ASA) est un pouvoir du chef de service pour assurer le bon fonctionnement du service. Ce pouvoir s'exerce dans le cadre des motifs justifiant l'absence de l'agent au regard des impératifs de continuité du service public.

L'agent public placé en ASA est considéré comme exerçant ses fonctions. L'ASA constitue donc une dérogation à l'article 20 de la loi n° 83-634 selon lequel : « *Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire* ».

Durant la période d'ASA, l'agent public perçoit son entière rémunération, il conserve également ses droits à avancement et à pension de retraite. Cette ASA n'entre pas en compte dans le calcul des congés annuels.

En revanche, le temps d'absence occasionné par cette autorisation spéciale d'absence ne génère pas de jours de réduction du temps de travail.

Principaux textes applicables

Secteur privé

- Article L. 16-10-1 du code de la sécurité sociale
- 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° 2020-193 du 4 mars 2020 relatif au délai de carence applicable à l'indemnité complémentaire à l'allocation journalière pour les personnes exposées au coronavirus
- Décret n° 2020-227 du 9 mars 2020 adaptant les conditions du bénéfice des prestations en espèces d'assurance maladie et de prise en charge des actes de télémédecine pour les personnes exposées au covid-19

Secteur public

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires
- Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
- Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés
- 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