Bulletin d'actualités statutaires

Février 2021

SOMMAIRE

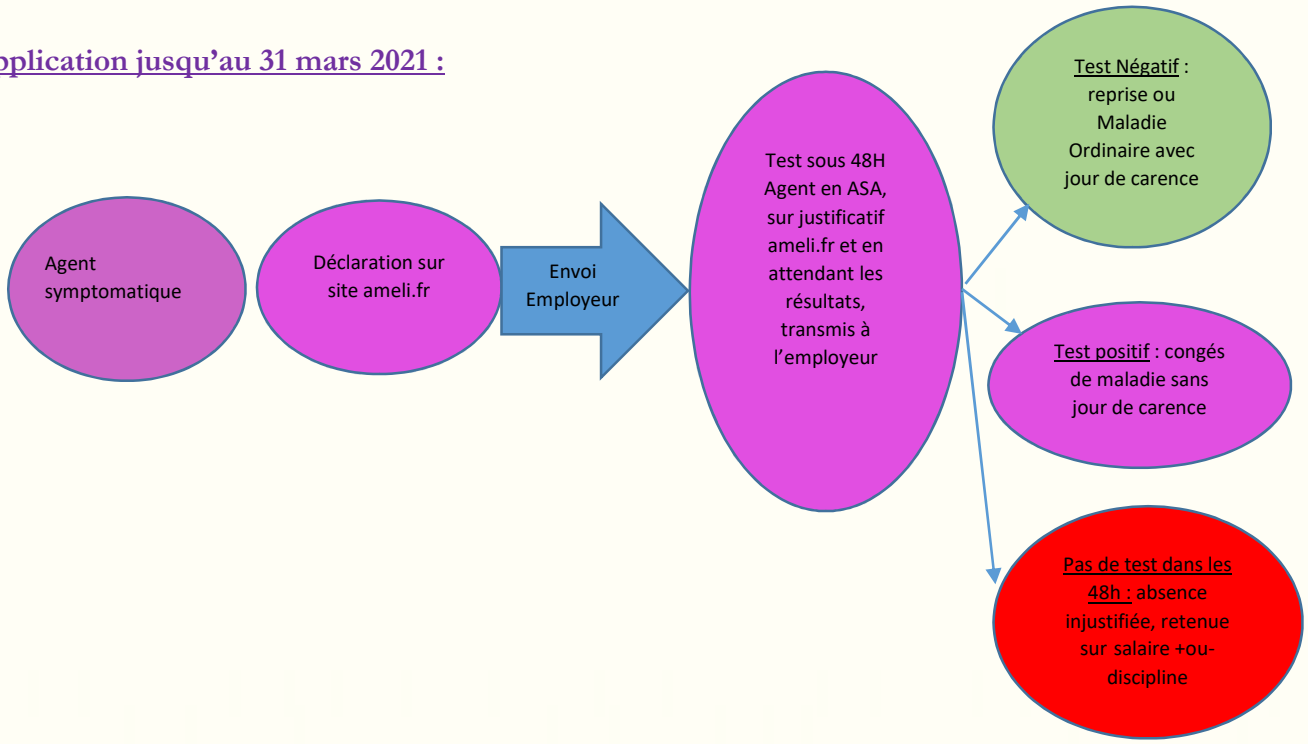
Décret 2021-15 du 8 janvier 2021 relatif à la suspension du jour de carence

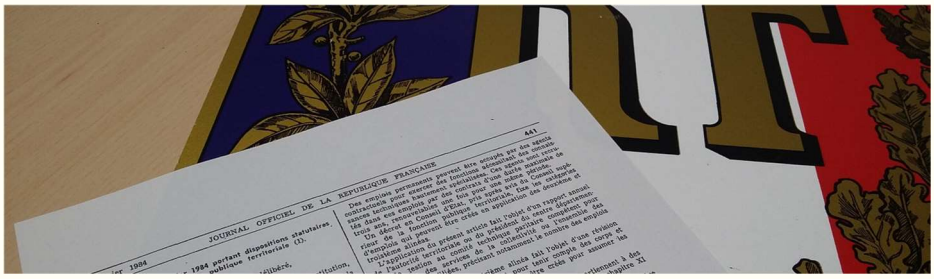
Apprentissage : aide exceptionnelle de l'Etat de 3 000 €

Jurisprudences

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, sous certaines conditions.

Application jusqu'au 31 mars 2021 :





cdg27
centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Bulletin d'actualités statutaires

Février 2 0 2 1

En résumé pour l'employeur :

Un agent présentant des symptômes d'infection au SARS-CoV-2, peut, si son médecin ne peut le recevoir rapidement, effectuer une déclaration à l'assurance maladie, sur le site ameli.fr.

Il recevra alors un justificatif délivré par cet organisme, qu'il devra transmettre sans délai à son employeur.

Ce dernier, dès réception de ce justificatif, place l'agent à titre préventif, jusqu'aux résultats du test, en autorisation spéciale d'absence, si l'agent ne peut pas télé-travailler.

L'agent s'engage à effectuer un test de détection du SARS-Cov-2 inscrit à la nomenclature des actes de biologie médicale (RT-PCR ou antigénique) dans un délai de deux jours à compter de sa déclaration en ligne via la plateforme declare.ameli.f.

L'agent devra envoyer le résultat de son test à son employeur :

- *Si l'agent est ensuite testé positif et reconnu malade de la Covid-19, il devra être placé en congé de maladie ordinaire sans jour de carence pour les arrêts à compter du 10/01/2021 et calcul des droits à maladie à plein ou à demi traitement.*
- *Si son test est négatif : il devra reprendre son travail ou bénéficier d'un arrêt de maladie ordinaire, fait par un médecin et le jour de carence s'appliquera alors.*
- *S'il n'a pas fait ou pas transmis son test à son employeur, l'agent est alors en absence injustifiée, avec retenue sur salaire et risque disciplinaire*

En résumé pour l'agent :

Isolement, déclaration sur le télé-service et test :

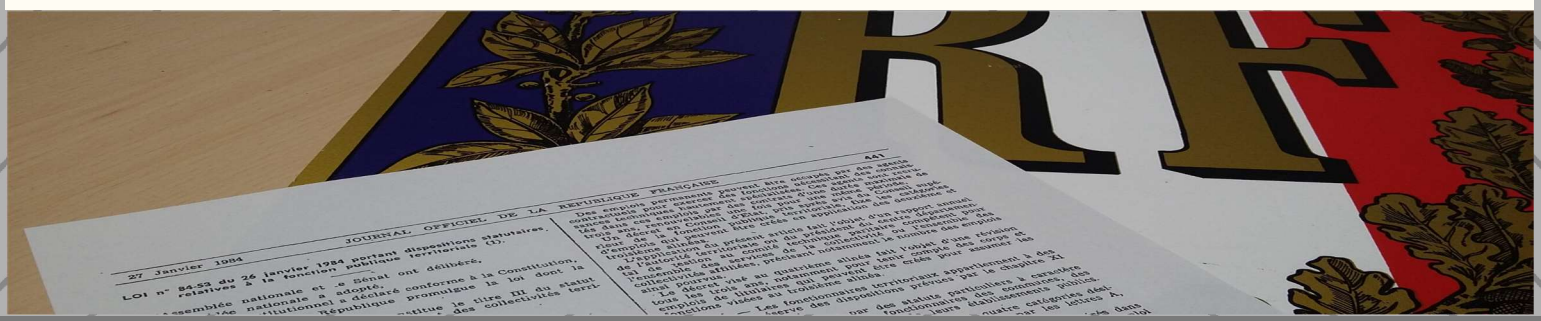
Au cours d'une première étape, l'agent déclare sa situation sur declare.ameli.fr. Il confirme ne pas pouvoir télé-travailler et s'engage à réaliser un test, test RT-PCR ou test antigénique, dans les 2 jours suivant le jour de sa déclaration.

À la fin de cette 1ère étape, l'agent peut télécharger directement un justificatif (récépissé de sa demande d'isolement), à envoyer à l'employeur pour justifier de son absence.

Important : à l'issue de cette étape 1, un numéro de dossier unique sera délivré.

Ce numéro sera nécessaire pour la suite de la démarche : il est important de le noter et de le conserver.

L'arrêt ne sera définitivement validé qu'une fois la date de résultat du test de dépistage enregistrée sur declare.ameli.fr.



Bulletin d'actualités statutaires

Février 2021

Enregistrement de la date du résultat du test et évolution de l'arrêt de travail

Dès qu'elle a obtenu le résultat du test, la personne doit se reconnecter au télé service declare.ameli.fr avec le numéro de dossier obtenu lors de l'étape 1 afin d'indiquer la date de réception du résultat du test et le lieu de dépistage.

Que le test soit positif ou négatif, des indemnités journalières sont versées pour la période allant de la date de la première déclaration sur le télé-service et la date de résultat du test déclarée dans l'étape 2.

Cette durée ne peut dans tous les cas pas excéder quatre jours.

À la fin de l'étape 2, un document récapitulatif est téléchargeable directement (équivalant au volet destiné à l'employeur d'un arrêt de travail) et pour les agents, il doit être remis à l'employeur sans délai.

Résultat négatif :

l'Assurance Maladie met fin à l'arrêt de travail qui a été demandé sur declare.ameli.fr. L'indemnisation prend fin à partir du soir de la date déclarée comme étant celle de l'obtention du résultat du test sur le télé-service.

La personne peut reprendre son activité professionnelle dès le lendemain, ou si elle bénéficie d'un arrêt par son médecin, le jour de carence s'applique alors.

Résultat positif à la Covid-19

Si le résultat est positif, la personne sera appelée dans le cadre du contact tracing géré par l'Assurance Maladie.

Le conseiller prescrira une prolongation d'arrêt de travail afin de garantir un isolement de 7 jours depuis les premiers symptômes. Cette prolongation de l'arrêt de travail sera à adresser par l'agent à son employeur. Aucun jour de carence ne sera appliqué dans ce cas. Si la personne malade consultait son médecin traitant après l'appel de la plateforme, celui-ci n'aurait donc pas à prescrire d'arrêt de travail, sauf s'il estimait nécessaire, au regard de symptômes persistants, de prolonger la durée de l'arrêt de travail délivré dans le cadre du contact tracing.

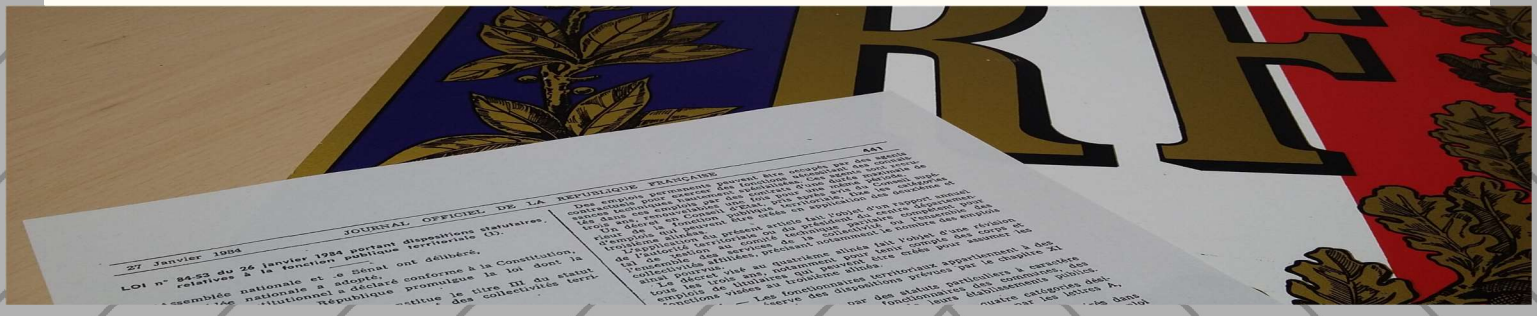
Apprentissage :

Une aide financière exceptionnelle de 3 000 euros sera attribuée aux collectivités territoriales pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1er juillet 2020 et le 28 février 2021.

Comment bénéficier de cette aide ?

Les demandes d'aide sont à adresser à l'Agence de Services et de Paiement (ASP), via une plateforme de télé-service qui sera ouverte à compter de mars 2021.

Cette aide sera versée en une seule fois et viendra compléter la prise en charge de 50% des frais de formation du CNFPT.



Bulletin d'actualités statutaires

Février 2 0 2 1

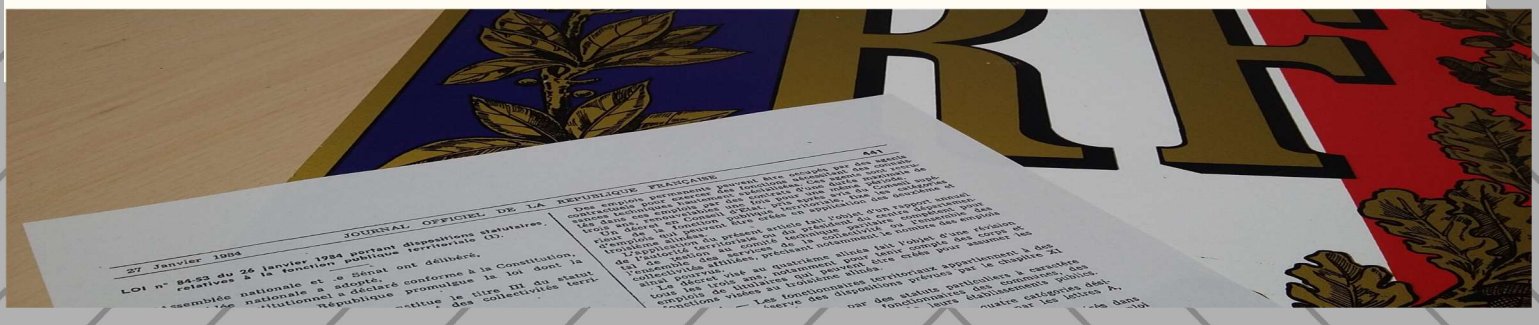
JURISPRUDENCES :

- ✓ **TA Clermont Ferrand 12 juillet 2019 N° 1702333 : Exercer une activité pendant un congé maladie est une faute disciplinaire grave.**

Une fonctionnaire territoriale qui exerçait les fonctions de maître-nageur au sein d'une communauté urbaine a participé, alors qu'elle était en congés maladie, au tournage de la 15e saison de Koh-Lanta, diffusée en 2016 sur TF1.

Elle a par ailleurs pris part à des compétitions sportives de haut niveau. Il lui est également reproché d'avoir donné, pendant son congé maladie des cours de gymnastique au sein d'une association, tout cela sans demande préalable d'autorisation de cumul d'activités à sa collectivité employeur. Aussi, après qu'une procédure disciplinaire ait été engagée à son encontre et après avis du conseil de discipline, son employeur a prononcé sa révocation. Mais, saisi par l'intéressée, le conseil de discipline de recours a substitué à cette première sanction une sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de deux ans, dont un an avec sursis. La communauté urbaine, employeur de l'agent, a alors sollicité la juridiction administrative afin d'obtenir l'annulation de cet avis du conseil de discipline de recours.

Ainsi saisi du litige, le Tribunal administratif de Clermond-Ferrand a rendu son jugement en juillet 2019, rappelant à cette occasion qu'il lui revenait en effet de rechercher si la sanction proposée par le conseil de discipline de recours était proportionnée à la gravité des fautes reprochées à l'agent. Dans son jugement, le tribunal donne raison à l'employeur de l'agent et annule l'avis du conseil de discipline de recours. Pour les juges, ce n'est pas tant l'absence ou non de rémunération des différentes activités reprochées à l'agent qui donne à ses agissements un caractère fautif mais le fait qu'elle les ait exercées alors qu'elle était en congé maladie. En effet, pour le TA de Clermond-Ferrand, la participation de l'agent à des compétitions sportives même non rémunérées constitue une faute dès lors que l'intéressée était en congé maladie. C'est également parce qu'elle était en congé maladie assorti de restrictions médicales aux activités physiques et qu'elle n'a sollicité aucune autorisation de cumul, que l'agent a commis une faute en donnant des cours de gymnastique dans une commune voisine. S'agissant enfin de sa participation à Koh-Lanta, le tribunal constate d'abord que cela ne semble pas avoir porté atteinte à l'image de la fonction publique territoriale ou de la communauté urbaine qui l'employait. Mais il relève que ces participations, largement médiatisées, ont entravé le bon fonctionnement du service, instaurant parmi les collègues de cet agent un sentiment d'injustice et des difficultés managériales, les interventions télévisuelles de l'agent ayant notamment été relayées par affichage sur son lieu de travail alors que ses collègues étaient sollicités au titre de son remplacement. Ainsi, le TA de Clermond-Ferrand a annulé l'avis du conseil de discipline de recours et la sanction d'exclusion temporaire de fonctions de deux ans, la considérant comme trop peu sévère au regard des fautes commises par l'agent.



Bulletin d'actualités statutaires

Février 2021

✓ CAA de Nancy, 17/11/2020, requête n°19NC00009 : une démission forcée ?

Le Directeur du développement culturel de Belfort, employé en tant que contractuel en CDI a présenté sa démission suite aux modifications de son contrat par son employeur, démission qui a été acceptée.

L'intéressé requiert auprès du département qui l'employait une indemnité de 74 000 euros, refusée.

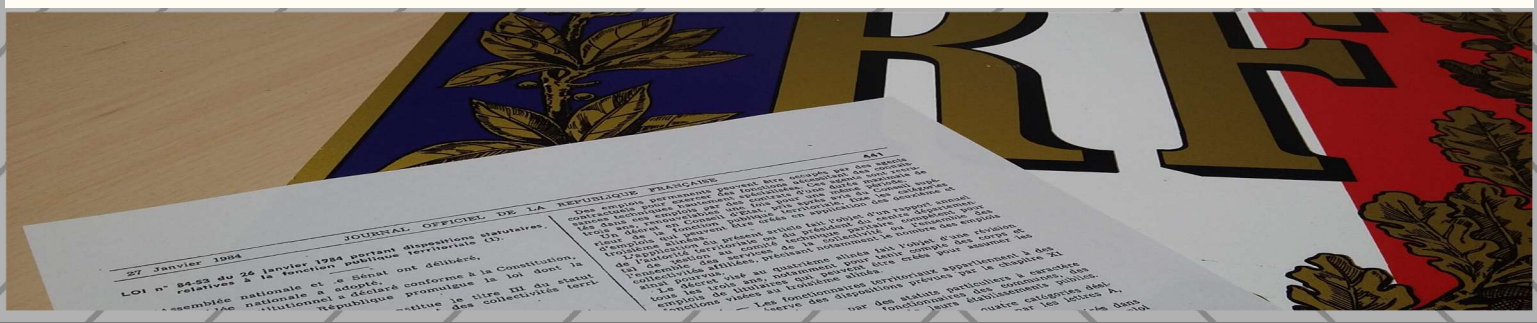
Il saisit alors le TA qui rejette lui aussi sa demande indemnitaire, le conduisant à faire appel auprès de la CAA de Nancy.

L'agent accuse son employeur de l'avoir contraint à démissionner en raison des modifications de son contrat sans son accord, suite à la réorganisation des services départementaux et fait grief d'un comportement inapproprié du département à son égard.

Il résulte que si les modifications présentent un caractère fictif ou frauduleux, l'intéressé peut demander l'annulation des modifications du contrat.

Le Président du département avait décidé de regrouper dix-neuf directions existantes comportant ainsi le développement culturel, devenant l'un des quatre pôles sous la dénomination pôle culture.

La responsabilité de cette nouvelle organisation avait été confiée à l'intéressé, qui conservait par la même occasion, ses missions antérieures.

Par conséquent, dans la mesure où aucune modification fictive ou litigieuse n'a été constatée dans son contrat, la CAA conclut que la résiliation du contrat est à l'initiative de l'agent et non de l'employeur.

Il ne s'agit donc pas d'un licenciement mais d'une démission.