

FAQ relative au Coronavirus

Quelle est la situation d'un agent (IRCANTEC/CNRACL) en cas de la fermeture d'un établissement ou d'un service ?

En priorité, les possibilités de réaffectation de l'agent dans un autre service doivent être étudiées au regard des missions prévues dans la fiche de poste de l'agent. Dans l'impossibilité d'une réaffectation, la mise en place du télétravail doit être envisagée. En dernier recours, l'agent sera placé en autorisation spéciale d'absence (*recommandé*) ou en congé de maladie suivant le statut de l'agent.

Quelle est la situation d'un agent (IRCANTEC/CNRACL) qui n'aurait pas de possibilité de faire garder son/ses enfant(s) suite à la fermeture des écoles ?

Si impossibilité de mettre en place le télétravail :

- Autorisation Spéciale d'Absence (*recommandé*) : possible pour tous les agents publics
OU
- Arrêt de travail

Pour les agents titulaires IRCANTEC ou contractuels : est-il nécessaire de se rendre chez un médecin pour bénéficier d'un arrêt de travail pour garde d'enfant, suite à la fermeture des écoles ?

Non, il n'est pas nécessaire de consulter un médecin, une simple déclaration sur le site d'Ameli effectuée par l'employeur fait office de demande d'arrêt de travail. Le site : <https://declare.ameli.fr/>

Comment sont gérés les arrêts de travail pour les agents affiliés à la CNRACL ?

Le site « Ameli » ne concernant que les agents IRCANTEC, un agent affilié à la CNRACL devra solliciter auprès d'un médecin, son arrêt de travail puis le transmettre à son employeur (*parcours classique d'un congé de maladie*).

Doit-on prendre un arrêté pour placer un agent en position d'autorisation spéciale d'absence ?

Non, il est nécessaire de remplir un formulaire d'autorisation spéciale d'absence liée au covid-19 (*modèle en pièce jointe*). L'autorisation spéciale d'absence peut être accordée de manière discontinue dans le cas où la garde de l'enfant serait assurée de manière alternative par les parents.

Est-il possible de mettre fin à un CDD de façon anticipée, qui se trouve dans un service/établissement fermé ?

Cette situation n'est pas recommandée et relève de la responsabilité de l'employeur. Rappelons que l'employeur a des droits mais également des obligations de protection et de prévention vis-à-vis de son personnel. Le contrat protège l'agent durant la période définie d'exécution. Il existe des mesures pour répondre à cette difficulté (*arrêt maladie, autorisation spéciale d'absence*). Il relève donc de la seule responsabilité de l'employeur de mettre une fin de contrat pour motif de « force majeure ». L'échéance normale du contrat stoppe naturellement le lien contractuel entre l'agent et son employeur, quand bien même l'agent serait placé dans une situation d'arrêt maladie au dernier jour de son contrat (*la prolongation de son arrêt maladie se poursuit avec la coordination du régime général par la sécurité sociale*).

Les employeurs publics doivent-ils fermer leurs services et renvoyer tous les agents à leur domicile face à la propagation du virus ?

Pour le moment, aucune mesure de confinement n'a été prise par les services de l'Etat. Par contre, les agents doivent être isolés et renvoyés chez eux dans les cas où :

- l'agent est affecté par le virus,
- l'un des proches de l'agent est positif au Coronavirus,
- l'agent n'a pas de possibilité de faire garder son enfant suite à la fermeture des écoles.