

### **Reprise d'activité au 11 mai: à quelles situations administratives peuvent être confrontés les employeurs publics à l'occasion de la reprise d'activité de leurs agents ?**

Les employeurs publics et agents publics sont dans l'attente de pouvoir retrouver une organisation de travail sûre et pérenne à partir du lundi 11 mai. Mais, à moyen terme, les espoirs d'un retour à l'avant Covid19 sont minces. De nouveaux plans d'organisation du travail, avec une attention particulière aux emplois du temps, aux gestes barrières, à l'aménagement des espaces de travail ont été pensés. Ces nouvelles organisations relèvent souvent d'un véritable casse tête pour les responsables ressources humaines qui sont cependant prêt à relever le défi, y compris celui du souhait parfois de certains agents de ne pas retourner à l'activité avec un motif légitime ou pas. Or dès lors que les règles sanitaires sont respectées, l'agent a l'obligation de reprendre son travail sur l'affection qui lui a été communiquée.

Le 11 mai, les employeurs publics peuvent donc être confrontés aux quatre situations administratives suivantes à l'occasion de la reprise d'activité de leurs agents:

- L'employeur demande à l'agent de reprendre le travail et ce dernier l'accepte,
- L'agent est maintenu en autorisation spéciale d'absence (ASA) à l'initiative de l'employeur,
- L'agent refuse de reprendre son activité en présentiel,
- L'agent est empêché de reprendre son activité en présentiel en raison d'un motif autorisé.

#### **1. L'employeur demande à l'agent de reprendre le travail et ce dernier l'accepte.**

La reprise d'activité peut se faire en télétravail (à privilégier autant que possible) ou en présentiel sur site dans le strict respect des consignes sanitaires (distanciation, gestes barrières, masques...) à adapter en fonction du poste de travail.

#### **2. L'agent est maintenu ou se voit accorder une ASA à l'initiative de l'employeur.**

L'employeur public n'a aucune obligation d'accepter les demandes des agents qui sollicitent d'être maintenus en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou a en bénéficier d'une à compter du 11 mai 2020. L'acceptation des demandes d'ASA devra être appréciée en fonction des mesures de protection liée à la santé de l'agent ou à sa situation familiale. Les ASA à l'initiative de l'employeur sont accordées quand le service dans lequel est habituellement affecté l'agent ne réouvre pas et s'il n'y a aucun besoin de réaffecter l'agent dans un autre service. Il n'y a aucun obstacle juridique à un redéploiement d'un agent sur des missions de continuité des services essentiels, même si ces activités ne sont pas prévues par leur statut particulier.

#### **3. L'agent refuse de reprendre son activité en présentiel.**

Plusieurs situations doivent être distinguées:

- a) L'agent ne souhaite pas scolariser son enfant alors que les conditions d'accueil le permettent (ce cas est possible compte tenu de la levée temporaire d'obligation de scolarité durant la crise sanitaire). L'agent ne peut alors pas bénéficier d'une ASA pour garde d'enfants. Il est placé en congé annuel ou RTT.
- b) L'agent demande à être placé en congé annuel ou RTT

L'employeur a la liberté d'accepter ou de refuser, en fonction des nécessités de service, les demandes des agents à être placées en congés annuels ou RTT.

c) L'agent ne fournit aucun motif d'absence légitime.

Si l'agent ne se présente pas sur son lieu de travail et ne fournit aucun motif d'absence légitime, l'employeur public peut appliquer une sanction disciplinaire pour absence non justifiée, appliquer une retenue pour service non fait et éventuellement engager une procédure pour abandon de poste si l'absence perdure.

d) L'agent conteste sa réaffectation ou exerce un droit de retrait abusif

Tout agent dans ce cas peut se voir appliquer une retenue pour service non fait ou être sanctionné (manquement à l'obligation d'obéissance, absence injustifiée).

#### **4. L'agent est empêché de reprendre son activité en présentiel en raison d'un motif autorisé.**

Dans cette situation, l'employeur a demandé à l'agent de reprendre son activité en présentiel sur son poste d'origine ou sur une réaffectation mais l'agent est dans l'impossibilité de s'exécuter en raison d'un motif autorisé, à savoir:

- a) L'agent est dans l'obligation de garder ses enfants en raison de la fermeture de l'école ou de la crèche,
- b) L'agent est considéré comme vulnérables et ses fonctions ne peuvent être exercées en télétravail,
- c) L'agent vit avec une personne vulnérable,
- d) L'agent est "évincé" par mesure de sécurité sanitaire,
- e) L'agent est en arrêt maladie.

L'employeur place l'agent en ASA pour les quatre premières situations et en arrêt de maladie pour la cinquième. Si l'agent dépose un arrêt de maladie dès la reprise d'activité, il pourra faire l'objet d'un contrôle médical par l'intermédiaire d'un médecin agréé. L'agent devra s'y soumettre sous peine d'interruption de sa rémunération.

Par ailleurs, si l'agent reprend son travail sans respecter les consignes données par son employeur (respect des gestes barrières, horaires, mesures de sécurité...), il pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire pour désobéissance.