



# ACTUALITES CORONAVIRUS (COVID-19)

1<sup>er</sup> AVRIL 2020

## ----- INSTANCES MÉDICALES -----

*En raison des mesures de confinement mises en place depuis le mardi 17 mars dernier et des difficultés que cela engendre dans l'organisation des services et la prise de rendez-vous auprès des médecins experts, l'activité du secrétariat des instances médicales est actuellement suspendue.*

**=> Ainsi, nous vous informons que :**

- *Le secrétariat des instances médicales reste joignable par courriel à l'adresse suivante :*

**=> [cdg.aveyron@cdg-12.fr](mailto:cdg.aveyron@cdg-12.fr)**

- *L'instruction des dossiers est suspendue et ne pourra reprendre qu'à l'issue de la période de confinement.*
- *La prochaine séance du comité médical prévue pour le mois d'avril, est d'ores-et-déjà annulée. La réunion de la commission de réforme du 30 avril prochain est susceptible d'être reportée. Nous ne manquerons pas de vous informer des modifications.*
- *Les dossiers qui devaient être examinés lors de ces séances seront automatiquement inscrits à l'ordre du jour de la prochaine séance.*
- *Les demandes de copies de dossiers et d'expertise sont actuellement suspendues, et reprendront dès la fin de la période de confinement.*

## **=> SITUATION DES DOSSIERS EN ATTENTE D'INSTRUCTION :**

**Dans l'attente, il conviendra probablement pour vos services ressources humaines de veiller à placer les agents, actuellement dans l'attente d'un avis du comité médical ou de la commission de réforme, dans une position statutaire régulière.**

**---> Dans l'attente de l'avis du comité médical, il convient de :**

- Maintenir l'agent dans son précédent congé, si celui-ci a encore des droits en cours pour ce congé (cf. modèle acte en PJ).**
- Le cas échéant, prendre un arrêté de maintien du ½ traitement, dans l'attente d'un avis du comité médical (cf. modèle acte en PJ).**

**---> Dans l'attente de l'avis de la commission de réforme, il convient de :**

- Pour les agents pour lesquels un accident de travail ou une maladie professionnelle a déjà été reconnu : les maintenir en congé pour invalidité imputable au service (accident de travail ou maladie professionnelle).**
- Pour les autres agents : Maintenir l'agent dans la position statutaire dans laquelle il se trouve jusqu'à ce qu'il remplisse les conditions pour bénéficier d'un Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS).**
- Pour rappel, en cas d'expertise médicale, d'une enquête ou d'un passage devant la commission de réforme, le placement en CITIS provisoire devient automatique (pour la durée d'incapacité de travail indiquée sur le certificat médical) à l'issue d'un délai de :**
  - 4 mois à compter de la réception de la déclaration pour un accident de service/trajet ;**
  - 5 mois à compter de la réception de la déclaration pour une maladie professionnelle.**

**=> Placer vos agents en CITIS provisoire si ces délais sont dépassés et les informer qu'ils doivent continuer à vous transmettre les certificats médicaux de prolongation (cf. modèles d'arrêtés individuels sur notre site internet - rubrique "indisponibilité physique").**

## ----- TÉLÉTRAVAIL -----

*La DGAFP a publié une fiche sur le télétravail occasionnel que vous trouverez en pièce jointe.*

*En pareille circonstance, cette pratique constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées.*

## ----- DROIT DE RETRAIT -----

*La DGAFP a publié une fiche sur la notion de droit de retrait que vous trouverez en pièce jointe.*

*Des précisions sont apportées sur les conditions dans lesquelles l'agent pourrait exercer ce droit et à partir de quand peut-on parler d'un "danger grave et imminent" avec le rappel des missions incompatibles avec cette notion de retrait.*

## ----- REFUS D'EXERCICE -----

### **DANS LE CADRE D'UN PCA OU D'UN RECOURS ABUSIF AU DROIT DE RETRAIT :**

#### **MESURES POSSIBLES**

*Les employeurs publics doivent s'assurer de la mise en œuvre des mesures de protection nécessaires à l'égard de ces agents mobilisés : le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait expose l'agent à des mesures de sanction de la part de son autorité hiérarchique (retenue sur traitement, sanctions disciplinaires, abandon de poste) voire, dans certains cas, à être réquisitionné.*

*=> Le Ministère de l'Action et des Comptes Publics & la DGAFP ont publié une note sur ces différents aspects que vous retrouverez en pièce jointe.*

## **MISE A DISPOSITION**

*Dans les circonstances actuelles, il est possible de mettre à disposition des établissements publics de santé départementaux, des EHPAD, et d'une manière générale des établissements médico-sociaux, des personnels (en conformité avec les missions du cadre d'emplois d'origine).*

*=> Pour les collectivités qui souhaiteraient mettre en œuvre cette possibilité, il est nécessaire de le faire savoir à l'Agence Régionale de Santé (ARS) et prévoir une convention de mise à disposition simplifiée (cf. notre dernier message d'actualités RH du 25.03.2020).*

## **Arrêté portant maintien d'un agent en CMO/CLM/CLD/CGM à titre conservatoire**

### **LE MAIRE / LE PRÉSIDENT**

**Vula** loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;

**Vula** loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'alinéa 2 de l'article 57 ;

**Vule** décret n° 87.602 du 30 juillet 1987 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physiques et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux ;

**Vule** certificat médical établi par le **Docteur**..... en date du ..... pour la période du ..... au ..... et (*le cas échéant*) la reprise du travail prévue le ..... ;

**VU** l'arrêté en date du ..... plaçant M..... en ..... (CLM, CLD, CGM, CMO...);

**CONSIDÉRANT** la menace sanitaire que représente le COVID-19 et les mesures visant à limiter sa propagation qui doivent être prises comme notamment la réduction des déplacements pour les limiter au « strict nécessaire » et l'annulation jusqu'à nouvel ordre de la tenue des instances médicales ;

**Considérant** qu'il convient de prendre une mesure conservatoire en attendant l'avis du Comité Médical ou de la Commission de Réforme saisie le ..... ;

**Considérant** que dès réception de l'avis du Comité Médical ou de la Commission de Réforme, la mesure conservatoire deviendra définitive par une décision de l'autorité territoriale.

### **ARRETE**

**Article 1 :** M..... né(e) le ..... à ..... (*grade ou emploi*)..... est maintenu(e) en CMO/CLM/CLD/CGM à titre conservatoire à compter du .....

**Article 2 :** Pendant la durée de ce congé, M..... percevra un plein ou un demi-traitement.

**Article 3 :** L'intéressé(e) devra se soumettre aux éventuels contrôles exercés par l'Administration et pourra faire procéder à une contre visite par l'un de ses médecins assermentés. Il devra avertir l'autorité de toute nouvelle prolongation si possible au moins la veille de la date de reprise initialement prévue et transmettre le certificat médical de prolongation dans un délai maximum de 48 H à compter du 1<sup>er</sup> jour de la prolongation.

**Article 4 :** Le présent arrêté sera transmis à Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de L'AVEYRON, au COMPTABLE DE LA COLLECTIVITÉ, à l'intéressé(e).

Notifié le : Fait à :

Signature de l'agent : Le :

LE MAIRE / LE PRÉSIDENT

*LE MAIRE / LE PRÉSIDENT*

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,*
- Informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.*

CDG12-maj. 03.2020

**ARRETE MAINTENANT LE VERSEMENT D'UN DEMI-TRAITEMENT  
A L'EXPIRATION DES DROITS STATUTAIRES A CONGE DE MALADIE**  
*(dans l'attente de l'avis du Comité Médical ou de la Commission de Réforme)*  
**DE M .....**  
**GRADE .....**

**Temps complet / Temps non complet : .....heures par semaine**

Le Maire (ou le Président) de .....,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux,

*(le cas échéant)* Vu le décret n° 91-298 du 20 Mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu le décret n° 2011-1245 du 5 octobre 2011 relatif à l'extension du bénéfice du demi-traitement à l'expiration des droits statutaires ;

Vu les congés de maladie obtenus par M ..... qui a épuisé au ..... ses droits à congé de .....

Vu le certificat médical d'arrêt de travail produit par M .....

Dans l'attente de l'avis du Comité Médical ou de la Commission de Réforme saisi(e) le.....devant se prononcer sur la situation de l'agent à l'issue de ses congés de maladie ;

**ARRETE**

**ARTICLE 1 :**

A compter du ....., M .....  
..... (grade) continuera à percevoir un demi-traitement.

**ARTICLE 2**

La situation administrative de M..... sera régularisée dès la notification de l'avis du Comité Médical ou de la Commission de Réforme.

**ARTICLE 3 :**

Le Maire (ou le Président) est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

Notifié à l'intéressé(e).

Ampliation adressée au :

- Président du Centre de Gestion,
- Comptable de la Collectivité.

Fait à ..... le .....,  
Le Maire (ou le Président),  
*(prénom, nom lisibles et signature)*  
ou  
Par délégation,  
*(prénom, nom, qualité lisibles et signature)*

Le Maire (ou le Président),  
- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,  
- informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.  
Notifié le .....

Signature de l'agent :

**En préambule, il est rappelé que le télétravail constitue depuis lundi 16 mars la modalité d'organisation du travail de droit commun, dès lors que les activités peuvent être télétravaillées.**

L'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit le recours au télétravail ponctuel dans la fonction publique.

Un projet de décret modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail et prévoyant notamment le recours au télétravail ponctuel doit être prochainement publié.

Ce projet de décret prévoit qu'une autorisation temporaire de télétravail peut être délivrée lorsqu'une circonstance inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail ou le travail sur site et que, dans cette situation :

- il est possible de déroger à la règle de présence sur site qui s'impose aux télétravailleurs ;
- il est possible d'autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

La date d'examen de ce projet de décret en séance au conseil d'Etat était initialement fixée au 24 mars. Ce projet de décret a été signalé au SGG (le 19/03) comme étant un projet de décret prioritaire.

**Toutefois, il est juridiquement possible de mettre en œuvre le télétravail occasionnel sans attendre la publication de ce décret.** En effet, dans son arrêt n° 389598 du 25 novembre 2015 le Conseil d'Etat a considéré que les dispositions de l'article 133 de la loi du 12 mars 2012 prévoyant que les fonctionnaires peuvent exercer leurs fonctions en télétravail peuvent s'appliquer même en l'absence de mesures réglementaires (le décret télétravail a été publié en 2016).

Dans la situation actuelle, le télétravail occasionnel peut ainsi être mise en œuvre selon les modalités prévues par le décret n°2016-151 avec certains aménagements liés à la particularité de la situation :

#### **Formalisation de la demande :**

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation. Cette autorisation n'est pas normée par le décret et ne doit pas nécessairement prendre la forme d'un arrêté individuel ou d'une convention. La demande et l'autorisation peuvent être transmises par courriel.

Dans le cadre des circonstances actuelles, un suivi a posteriori des agents placés en télétravail suffit mais, même allégée, cette formalité peut s'avérer nécessaire pour les services dotés d'un outil de gestion des temps (régularisation de la situation des agents dans l'outil).

#### **Modalités d'organisation du télétravail occasionnel :**

Il est utile de rappeler aux agents en situation de télétravail les règles relatives au respect des **horaires de travail et de repos**, les bonnes pratiques en matière de déconnexion ainsi que des conseils ergonomiques relatifs au poste de travail, et ce d'autant plus que la durée de la situation actuelle n'est pas connue.

En principe, le télétravail suppose la production par les agents d'une attestation de conformité des installations électriques. Cela relève actuellement de la formalité impossible mais quelques conseils peuvent être délivrés, avec l'aide des préventeurs ministériels ou de services techniques, quant aux précautions techniques à prendre (pas de prises en cascade...).

Il peut également être utilement rappelé aux agents que les règles du droit public relatives à la **responsabilité de l'administration du fait des agents** ne sont pas modifiées lorsqu'ils sont en télétravail et que l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident de service, comme s'il était intervenu dans les locaux de l'administration.

Enfin, il convient de préciser que les exigences en termes d'attendu et de suivi du travail doivent prendre en compte le fait que de nombreux agents doivent télétravailler dans des situations qui peuvent être difficiles, notamment dans un logement qu'ils partagent souvent avec d'autres membres de leur foyer.

Il n'est pas utile de demander une attestation d'assurance de leur domicile aux agents en télétravail. Le décret n°2016-151 ne fixe en effet aucune exigence en matière d'assurance du domicile d'exercice de l'activité en télétravail et ne prévoit de subdélégations en ce sens à ses actes de déclinaisons.

Le recours à une assurance par l'agent qui demande le télétravail, sous réserve des obligations d'assurance obligatoire prescrites par la loi n° 89-462 du 6 juillet 1989 tendant à améliorer les rapports locatifs, relève de sa liberté contractuelle (note de la direction des affaires juridiques du 21 janvier 2019).

### **Dans quelles conditions les agents peuvent-ils exercer leur droit de retrait ?**

Le droit de retrait est une disposition permettant à l'agent qui s'estime être confronté, dans l'exercice de ses fonctions, à un danger grave et imminent (cf question suivante : « **A partir de quand peut-on parler d'un danger grave et imminent** ») pour sa vie ou sa santé ou qui constate une défectuosité dans les systèmes de protection, de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ou de retenue sur salaire.

Préalablement à l'exercice de ce droit, l'agent a l'obligation d'alerter son chef de service du problème à l'origine de son intention d'utiliser le retrait. Les textes n'imposent aucune formalité. Le retrait peut intervenir à la suite d'une information donnée par tous moyens. Le chef de service doit alors prendre des mesures nécessaires destinées à faire cesser la situation.

Par ailleurs, le droit du salarié doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. Cette rédaction implique que le retrait ne peut s'effectuer s'il crée un danger grave et imminent pour des tiers (collègues ou usagers).

Pour rappel, le droit de retrait doit pouvoir être exercé lors de tout danger grave et imminent. Celui-ci s'exerce en effet valablement dès lors que le salarié a un motif raisonnable de penser qu'un tel danger existe (Cass soc, 10 mai 2001, n° 00-43437). Dans le secteur privé, une clause de règlement intérieur subordonnant le retrait à l'existence d'un danger effectif a été considéré contraire à la loi (CE, 9 octobre 1987, n°69829).

En cas d'épidémie, il convient de rappeler que le chef de service doit être à même de justifier qu'il a pris toutes les mesures de protection adéquates pour la santé de son personnel.

Dans ce cadre, l'information le plus en amont possible des agents et de leurs représentants sur les mesures de protection prises devrait également permettre de limiter l'exercice infondé du droit de retrait qui peut entraîner retenue sur rémunération ou sanctions.

### **A partir de quand peut-on parler d'un danger grave et imminent ?**

Le danger est défini comme la capacité ou la propriété intrinsèque d'un équipement, d'une substance ou d'une méthode de travail de causer un dommage pour la santé (les dangers de l'électricité, de l'amiante, de la manutention manuelle...). Le danger est distingué du risque qui représente l'éventualité de la rencontre entre une personne et un danger auquel elle peut être exposée.

Sur la notion de « danger grave », la circulaire du ministre du travail n 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 donne la définition suivante : « tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ». Pour les tribunaux, ce danger doit être distingué du risque « habituel » du poste de travail et des conditions normales d'exercice du travail, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse. Un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier l'exercice du droit de retrait.

Concernant la question de l'imminence, le droit de retrait vise « tout danger susceptible de se réaliser brutalement et dans un délai rapproché » (Circulaire du ministre du travail du 25 mars 1993). C'est la proximité de la réalisation du dommage (et non donc celle de l'existence d'une menace) qui doit donc

être prise en compte. L'imminence ne concerne donc pas seulement la probabilité, mais la probabilité d'une survenance dans un délai proche (CA Paris 26 avril 2001, 21ème ch., Verneveaux c/ RATP).

Concernant une situation pandémique, on peut en déduire, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, que dans la mesure où le droit de retrait vise une situation de travail, la crainte que représenterait par exemple une contamination dans les transports ne saurait constituer a priori une base solide d'exercice du droit de retrait.

Par ailleurs, le danger qu'il constitue ne saurait doit être envisagé au regard de la létalité induite, et peut peut, a priori, être considéré comme grave et imminent, sauf pour les agents considérés comme fragiles (personnes atteintes de maladies respiratoires par exemple) pour lesquelles l'exposition au virus pourrait avoir des conséquences graves.

### **Existe-t-il des missions incompatibles avec le droit de retrait ?**

Le droit de retrait, comme tout droit accordé aux fonctionnaires, doit pouvoir être articulé avec la nécessité de continuité du service public et de préservation de l'ordre public (cf sur le droit de grève qui est un droit constitutionnel, CE, 7 juillet 1950, Dehaene). Le Conseil d'Etat saisi sur la question de la réglementation du droit de grève par les chefs de service conclut que la reconnaissance de ce droit « ne saurait avoir pour conséquence d'exclure les limitations qui doivent être apportées à ce droit comme à tout autre en vue d'éviter un usage abusif ou contraire aux nécessités de l'ordre public ».

Dans ce cadre, un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont visés par des arrêtés interministériels de limitation du droit de retrait (policiers municipaux, administration pénitentiaire, agents en fonction dans les missions diplomatiques et consulaires, sapeurs pompiers, militaires -de par leur statut-).

En période de pandémie, les personnels qui sont exposés au risque de contamination du virus du fait de la nature de leur activité habituelle (personnels de santé ; personnels chargés du ramassage et du traitement des déchets par exemple), parce qu'ils sont systématiquement exposés à des agents biologiques infectieux du fait même de l'exercice normal de leur profession (risque professionnel) ou parce que leur maintien en poste s'impose pour éviter toute mise en danger d'autrui, ne peuvent légitimement exercer leur droit de retrait, au seul motif d'une exposition au virus à l'origine de la pandémie.

Pour ces professionnels exposés de manière active au virus, il convient de prévoir des mesures de protection renforcées (masques, consignes d'hygiène, mesures d'organisation, suivi médical...).

## EPIDEMIE COVID-19

### Quelles mesures possibles en cas de refus de l'agent de prendre son service dans le cadre du PCA ou d'un recours abusif au droit de retrait ?

La désignation d'un agent jugé indispensable aux missions de service public en présentiel dans le cadre d'un plan de continuité d'activité (PCA) relevant du pouvoir d'organisation du chef de service en cas de crise, le refus de prendre son service ou le recours abusif au droit de retrait l'expose à des mesures de sanction de la part de son autorité hiérarchique (retenue sur traitement, sanctions disciplinaires, abandon de poste) voire, dans certains cas, à être réquisitionné. Pour leur part, les employeurs publics doivent s'assurer de la mise en œuvre des mesures de protection nécessaires à l'égard de ces agents mobilisés.

**1. La désignation d'agents jugés indispensables aux missions de service public en présentiel dans les PCA constitue une mesure d'organisation du chef de service en cas de crise que celui-ci doit concilier avec son obligation de protection des agents**

Les **plans de continuité d'activité** (PCA), élaborés par chaque administration conformément à la directive générale interministérielle relative à la planification de défense et de sécurité nationale du 11 juin 2015 n°320/SGDSN/PSE/PSN, visent à s'assurer, en cas de crise, du **maintien des missions jugées fondamentales à la continuité du service public par la désignation d'agents jugés indispensables** tout en assurant la **protection** des agents amenés à poursuivre leur travail. Ils s'inscrivent dans le cadre du plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » du 20 février 2009<sup>1</sup> et font partie de l'architecture de la planification de la défense et de la sécurité nationale<sup>2</sup>.

Ces PCA relèvent du **pouvoir du chef de service à qui il appartient de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement du service placé sous son autorité** (CE 7 février 1936, Jamart). En cas de crise sanitaire, le **principe de continuité du service public** pour les missions jugées indispensables implique pour le chef de service d'adapter l'organisation de travail. Le PCA décrit ainsi l'organisation choisie par le chef de service en cas de crise. Dès lors qu'il a traité l'organisation et au fonctionnement du service, il doit être soumis au comité technique au moment de son élaboration. En revanche, son déclenchement n'obéit à aucun formalisme particulier. Le fait pour un agent d'être désigné par le chef de service vaut instruction de se rendre au travail.

Il convient de relever que cette prérogative existe même sans formalisation dans le cadre d'un PCA. Le juge a ainsi considéré que **dans l'urgence, ce pouvoir d'organisation du service permet de prendre toute mesure permettant de garantir, temporairement, la continuité du service**, y compris afin d'organiser les astreintes s'agissant du cas d'espèce (CE, 19 novembre 2013, Mme A..., n° 353691, T.).

Le pouvoir d'organisation du service doit s'articuler avec **l'obligation du chef de service de la protection de la santé et de l'intégrité physique des agents**. L'article 23 de la loi du 13 juillet 1983 dispose en effet 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* ». L'agent sollicité dans le cadre d'un PCA est donc **présupposé disposer de l'ensemble des moyens et de mesures de protection pour travailler dans de bonnes conditions**. Cela n'exonère pas l'employeur de mettre en place des **mesures de protection adaptées** sans lesquelles les agents concernés pourraient faire valoir leur

<sup>1</sup> Plan national de prévention et de lutte « pandémie grippale » du 20 février 2009 n°150/SGDN/PSE/PPS

<sup>2</sup> Directive générale interministérielle relative à la planification de défense et de sécurité nationale du 11 juin 2015 n°320/SGDSN/PSE/PSN

droit de retrait (cf. fiche DGAFP sur le droit de retrait) dans les conditions déterminées et encadrées par la jurisprudence et dont le recours abusif peut être sanctionné.

## **2. En cas de manquement à l'obligation de se rendre au travail ou de recours abusif au droit de retrait, plusieurs mesures peuvent être envisagées.**

Sauf à saisir le juge, les agents ne sont pas fondés à arguer qu'ils ne font pas partie des personnels indispensables au titre du PCA pour ne pas se rendre sur leur lieu de travail. Il s'agirait d'une **méconnaissance de leur devoir d'obéissance hiérarchique**. En l'absence de contestation devant le juge et de l'invalidation par ce dernier des mesures prises au titre du PCA, les agents sont en effet tenus de s'y conformer, en vertu du devoir d'obéissance hiérarchique rappelé à l'article 28 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983.

Le fait pour des agents de ne pas se rendre sur leur lieu de travail alors qu'ils ont été désignés au titre du PCA pourrait caractériser une **violation du devoir d'obéissance hiérarchique** de nature à justifier la mise en œuvre de mesures disciplinaires. Il pourrait constituer également une **absence de service fait** justifiant une retenue sur salaire voire un **abandon de poste** :

- **La retenue sur rémunération pour service non fait** constitue une **mesure comptable** qui n'est soumise à aucune procédure particulière.
  - ⇒ Elle n'exige donc ni que l'intéressé ait été mis en demeure de présenter sa défense, ni même qu'il ait été préalablement informé de la décision prise à son encontre.
  - ⇒ L'absence de service fait, pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappé d'indivisibilité en vertu de la réglementation applicable. Cette fraction indivisible correspond à **un trentième du traitement mensuel** pour la FPE.
- **L'engagement d'une procédure disciplinaire** : une absence injustifiée, le refus d'exécuter une partie de ses tâches, la méconnaissance des instructions pour l'exécution des fonctions ainsi que le refus d'assumer un service supplémentaire en dehors des horaires normaux lorsque ce service est justifié par l'urgence et la nécessité de service pour assurer la continuité du service public constituent des comportements susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire.
  - ⇒ Avant l'engagement d'une procédure disciplinaire, une **mise en demeure** intimant à l'agent de reprendre ses fonctions dans les 48 heures peut lui être notifiée par un courrier remis en main propre contre décharge, si l'urgence le justifie.
  - ⇒ En cas de maintien du refus, une **procédure disciplinaire** pourra être engagée en respectant le **formalisme requis** (information de l'agent par un écrit des faits reprochés, de la sanction envisagée, de son droit à communication de son dossier, de la possibilité de formuler des observations et de se faire assister par un défenseur de son choix ; réunion du conseil de discipline ; motivation de la sanction...).
  - ⇒ En cas d'urgence, il est préférable d'adopter une sanction du premier groupe de l'échelle des sanctions **sans avis du conseil de discipline**.
- **La radiation des cadres de la fonction publique pour abandon de poste** : l'abandon de poste, **construction jurisprudentielle**, vise à sanctionner le comportement d'un **agent absent de son administration sans motif valable** par une mesure de **radiation** des cadres.
  - ⇒ L'autorité doit, préalablement à toute poursuite, **mettre le fonctionnaire en demeure** de rejoindre son poste par un écrit régulièrement envoyé et **reçu**. La mise en demeure doit **inviter de manière explicite le fonctionnaire à rejoindre son poste en fixant un délai approprié** (48 heures minimum). En raison de l'urgence, la remise en main propre contre décharge doit être privilégiée.
  - ⇒ La décision prononçant la radiation des cadres **doit être motivée**.

Il est à noter qu'une telle attitude exposerait enfin l'agent à **être réquisitionné** si son absence portait gravement atteinte à la continuité du service public ou aux besoins de la population. En effet, des mesures de réquisition « civile » peuvent être également prises par les autorités compétentes sur **plusieurs fondements** : [article L. 2215-1, 4° du Code général des collectivités territoriales](#); [article L.3131-8 du code de la santé publique](#) et [articles L. 2213-1 et L.2213-2 et suivants du code de la défense](#). La **réquisition**, en tant qu'elle emporte des restrictions importantes en termes de libertés et de droits, notamment le recours à des sanctions pénales en cas de non-respect, doit être maniée avec prudence et réunir plusieurs **conditions cumulatives** : **(i)** répondre à une **situation d'urgence** et être actionnée en **ultime ressort** ; **(ii)** être **nécessaire** et justifiée par une **atteinte ou un risque sérieux d'atteinte à l'ordre public** ; **(iii)** être **proportionnée** aux circonstances de lieu et de temps et aux risques encourus.