
Quelle est la conduite à tenir pour un employeur à l'égard d'un agent qui a été en contact avec une personne atteinte de la covid19 ?

Il appartient à l'agent de veiller à informer son employeur dès qu'il est identifié cas contact¹ par l'Assurance Maladie (sms, appel ou mail).

MESURE IMMEDIATE DE L'EMPLOYEUR

Une fois informé, l'employeur doit en premier lieu **procéder à l'isolement de l'agent**, lequel est susceptible d'être contagieux.

L'agent en service doit être invité à rejoindre son domicile en respectant les gestes barrières et de distanciation sociale, le cas échéant en lui fournissant un masque pour le trajet si l'agent n'en possède pas un avec lui.

En second lieu, il appartient à l'employeur de procéder, de manière préventive à :

- Une **désinfection des locaux occupés par l'agent** (cf. fiche pratique du CDG13 « opérations de nettoyage et désinfection des locaux »),
- **Recenser les personnes** avec lesquelles il a pu être **en contact** dans le cadre de ses fonctions en collaboration avec le médecin de prévention :
 - Rechercher les sujets contacts à risque (cf. définition d'un contact à risque) à partir de 48h avant le début des symptômes jusqu'à leur éviction. Si le cas est asymptomatique, à partir de 7 jours avant le prélèvement du cas,
 - Collecter les informations suivantes : nom, prénom, coordonnées téléphoniques, nombre total de personnes dans le service, nombre de personnes dans la collectivité, lieux de rassemblement possibles au sein de la collectivité (salles de réunion, repas, vestiaires etc.),
 - Mesures d'isolement ou mise en télétravail de l'agent et des contacts (arrêt de travail).

¹ Définition d'un contact à risque :

En l'absence de mesures de protection efficaces pendant toute la durée du contact :

- Hygiaphone ou autre séparation physique (vitre),
- Masque chirurgical ou FFP2 ou masque grand public fabriqué selon la norme AFNOR ou équivalent porté par le cas où le contact.

Un contact à risque est une personne :

- Ayant partagé le même lieu de vie que le cas confirmé ou probable,
- Ayant eu un contact direct avec un cas, en face à face, à moins d'1 mètre, quelle que soit la durée (ex. conversation, repas, accolades). En revanche, des personnes croisées dans l'espace public de manière fugace ne sont pas considérées comme des personnes-contacts à risque,
- Ayant prodigué ou reçu des actes d'hygiène ou de soins,
- Ayant partagé un espace confiné (bureau ou salle de réunion, véhicule...) pendant au moins 15 minutes avec un cas ou étant resté en face à face avec un cas durant plusieurs épisodes de toux ou d'éternuement,
- Etant élève ou enseignant ou personnel de la même classe scolaire.

POSITION DE L'AGENT

Sauf présentation d'un arrêt de travail par un médecin qui le placerait en congé de maladie ordinaire, l'agent faisant ainsi l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile (mesure de « quarantaine ») **doit en priorité être placé en télétravail ou assimilé (travail à distance)**.

Si celui-ci n'est possible, **l'agent devrait alors être placé en autorisation spéciale d'absence le temps de la mesure d'isolement** (à minima 14 jours, cf. ci-dessous).

NB : *Les agents contractuels de droit public et les fonctionnaires à temps non complet effectuant moins de 28 h hebdomadaires relevant du régime général, semblent également éligibles aux dispositions du [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.*

A ce titre, les assurés qui font l'objet d'une mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile et qui se trouvent, pour l'un de ces motifs, dans l'impossibilité de continuer à travailler peuvent bénéficier d'un arrêt de travail dérogatoire, ce dispositif étant pour le moment prolongé jusqu'au 10 octobre 2020. Dans ce cas, l'agent bénéficie d'un arrêt de travail indemnisé dès le 1er jour, pendant toute la durée de la mesure d'isolement, d'éviction ou de maintien à domicile, sans condition de durée de cotisation exigée pour bénéficier des indemnités journalières.

Ces agents devraient donc a priori pouvoir aussi bien bénéficier d'un placement en ASA que de cet arrêt de travail dérogatoire.

Il convient de préciser que ces dispositions trouvent à s'appliquer aux agents actuellement en service. Un agent exempté de service effectif (congés annuels par exemple) ne devrait se voir appliquer ces dispositions qu'à l'expiration de sa période d'absence.

Seule la présentation d'un arrêt de travail aura pour effet d'interrompre la période de congés annuels, conformément à la jurisprudence communautaire en vigueur.

CONDUITE A TENIR PAR L'AGENT

Conformément aux prescriptions du gouvernement (cf. fiche du site service public.fr intitulée « [Travail et Covid-19 : quelles sont les règles ?](#) »), **il appartiendra à l'agent de respecter cet isolement et procéder à un test de dépistage** pour lequel il lui suffit de se rendre dans un laboratoire muni d'une pièce d'identité, le test étant pris en charge à 100 % même sans ordonnance.

- Il appartient à l'agent **de se faire dépister immédiatement** :
 - S'il présente des symptômes ou si les symptômes apparaissent pendant les 7 premiers jours de son isolement ;
 - S'il vit avec une personne malade sans présenter lui-même de symptôme.
- **Si l'agent ne vit pas avec la personne malade et ne présente pas de symptômes**, il convient qu'il reste isolé et **attende au moins 7 jours après le dernier contact avec la personne malade avant de faire le test** ; puis de rester isolé jusqu'au résultat une fois le test réalisé.

ET APRES ?

En fonction du résultat :

- **S'il est positif** : l'agent doit consulter son médecin → Il sera le cas échéant **placé en arrêt de travail**.

Le confinement doit durer au moins 8 jours et s'arrêter après disparition des derniers symptômes, et au plus tôt 48 heures après la disparition de la fièvre et des difficultés respiratoires.

- **S'il est négatif** :
 - Si l'agent ne vit pas avec la personne malade, les mesures d'isolement sont allégées mais doivent être poursuivies, par sécurité, jusqu'au 14e jour après le dernier contact avec la personne malade → Sauf arrêt de travail de son médecin traitant, **l'agent devrait donc être maintenu en ASA jusqu'à cette date**.
 - Si l'agent vit avec la personne malade, il doit rester isolé jusqu'à la guérison du malade et encore 14 jours ensuite. Il doit alors renouveler le test 7 jours après la guérison du malade et rester isolé jusque-là. Si le test est à nouveau négatif et s'il ne présente aucun signe de la maladie, il doit rester isolé encore 7 jours, mais les mesures d'isolement peuvent être allégées → **Durant toute cette période, et sauf placement en arrêt de travail par son médecin, l'agent devrait être maintenu en ASA**.

POUR ALLER PLUS LOIN

Ces informations sont également reprises dans les fiches pratiques élaborées par le Ministère de la Solidarité et de la Santé :

- « J'ai été en contact avec une personne malade du covid-19 »,
- « Je suis une personne contact d'un cas de covid-19 ».