

Paris, le 16 avril 2020

**VADE-MECUM SUR LE FONCTIONNEMENT DES JURIDICTIONS  
ET VOS DROITS PENDANT LE CONFINEMENT  
(A jour de l'ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de  
réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique )**

Devant l'inertie de la chancellerie qui ne donne pas de consignes claires depuis le début de la crise, il nous est apparu nécessaire de réunir dans un vade-mecum les règles applicables, ressortant du droit de la fonction publique, et de les compléter par les arguments opposables dans un tel contexte pour vous mettre en mesure d'exiger en juridiction des règles d'organisation protectrices de votre santé. Ce vade-mecum ne porte que sur la période de confinement, qui impose, pour des motifs sanitaires, de limiter au maximum les interactions sociales, et donc de restreindre en conséquence l'activité des juridictions au traitement des contentieux urgents.

La chancellerie a adopté une posture ambiguë : soucieuse de préserver une part de l'activité judiciaire, y compris non urgente, elle refuse avec constance de lister les activités judiciaires relevant de l'urgence. Dans la liste adressée par la ministre aux juridictions le 15 mars dernier, figuraient de nombreux oublis. Nos remontées d'information à la chancellerie ont donné lieu à une seule réponse : les magistrats sont bien capables d'adapter tous seuls la liste fournie, s'ils voient que quelque chose est urgent, ils le traiteront.

Cette position a ouvert la voie à un traitement différencié sur le territoire, les PCA n'étant pas harmonisés entre les juridictions. Certains messages diffusés oralement ou par écrit aux chefs de cour par la secrétaire générale du ministère et le directeur des services judiciaires encourageaient par ailleurs les magistrats à continuer à venir travailler, y compris en dehors des activités non urgentes. C'est la position que défend le cabinet de la ministre dans nos échanges récurrents avec lui, et malgré les arguments que nous lui opposons.

Le contenu des ordonnances vient couronner cette entreprise : en simplifiant les procédures en toutes matières, sans limiter ces « simplifications » à la période de confinement elle-même, et sans définir les matières urgentes, les ordonnances ouvrent la voie au retour des personnels en juridiction, maintenant que le justiciable en a été exclu. La circulaire d'application en matière civile le dit d'ailleurs relativement clairement en indiquant que les dispositions civiles ont *« vocation à faciliter le travail des juridictions pendant la crise sanitaire non seulement dans le traitement des contentieux relevant du plan de continuité d'activité de la juridiction mais également pour tout autre contentieux qui serait susceptible d'être pris en charge selon la taille des juridictions et leur capacité à mobiliser des ressources humaines, dans des conditions garantissant la sécurité et la santé des agents au regard de la situation de leur ressort. »*.

S'il nous a été indiqué en réunion ministérielle le 30 mars que cette phrase ne visait en aucun cas à faire revenir les magistrats et fonctionnaires en juridiction pour traiter des contentieux non urgents, mais uniquement à « simplifier le télétravail », nous déplorons le manque de clarté du texte, voire son ambiguïté volontaire pour laisser le champ libre à des initiatives locales.

Malgré cette position irresponsable, qui consiste à faire de la gestion des stocks une priorité par rapport à la santé des personnels, dans de nombreuses juridictions, selon les remontées dont nous disposons, les chefs de juridiction appliquent le plus souvent des règles plus protectrices en prenant en compte les risques pour la santé.

Notre vade-mecum a pour objet de vous aider si ce n'était pas le cas dans votre juridiction, ou si le PCA appliqué dans votre juridiction était remis en cause à la suite de la publication des ordonnances et de leurs circulaires d'application.

Nous faisons figurer dans ce vade-mecum les règles sur lesquelles vous appuyer, ainsi que les arguments qui peuvent être mobilisés, en vous signalant dans chaque cas ce qui relève du droit applicable et ce qui relève du bon sens, et peut être susceptible de convaincre au vu de la gravité de la situation sanitaire.

Dans certains cas particuliers le droit de retrait pourrait être invoqué, mais il ne paraît pas pouvoir s'appliquer massivement. Nous proposons un focus sur ce point en fin de vade-mecum. Figurent de même en fin de vade-mecum deux focus sur les autorisations spéciales d'absence et les congés.

## **I. Les motifs individuels justifiant de rester chez soi**

### **A. Les motifs prévus par les textes**

#### **- La vulnérabilité liée à l'état de santé**

La note DGAFP du 17 mars 2020 liste les cas dans lesquels les personnes sont autorisées à télétravailler ou, si ce n'est pas possible, à être placés en autorisation spéciale d'absence.

*« Dans le contexte de pandémie de Covid-19, afin de protéger les agents les plus vulnérables, ceux-ci sont invités à rester chez eux et ne participent pas au travail en présentiel.*

*Une liste de 11 critères pathologiques a été définie par le Haut conseil de la santé publique (HCSP) le 14 mars 2020, à savoir :*

- les patients aux antécédents cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée, antécédents d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;*
- les diabétiques insulino-dépendants non équilibrés ou présentant des complications secondaires à leur pathologie ;*
- les personnes présentant une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale ;*

- *les patients présentant une insuffisance rénale chronique dialysée ;*
- *les malades atteints de cancer sous traitement ;*
- *les personnes avec une immunodépression congénitale ou acquise (médicamenteuses : chimiothérapie anti cancéreuse, immunosuppresseur, biothérapie et/ou une corticothérapie à dose immunosuppressive, infection à VIH non contrôlé avec des CD4 <200/mm<sup>3</sup>, consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souche hématopoïétiques, liée à une hémopathie maligne en cours de traitement) ;*
- *les malades de cirrhose au stade B au moins ;*
- *les personnes présentant une obésité morbide (indice de masse corporelle > 40kg/m<sup>2</sup>) ;*
- *les femmes enceintes à partir du 3eme trimestre de grossesse. »*

Il nous apparaît que des cas de vulnérabilité liée à la santé non présents dans cette liste peuvent toujours être portés à la connaissance des chefs de juridiction, afin de demander à bénéficier de ce régime en comptant sur une souplesse dans l'organisation. Le cas des femmes enceintes avant 3ème trimestre de grossesse est notamment mentionné.

#### **- La garde d'enfants à domicile**

Pour les agents publics ayant la charge d'un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans, le télétravail est la solution préconisée par la DGAFP. En cas d'impossibilité de télétravail et d'absence de solution de garde pour les enfants de moins de 16 ans, l'agent peut demander à bénéficier d'une autorisation spéciale d'absence, sans délai de carence, et valable le temps que durera la fermeture de la structure d'accueil de son enfant.

Nous avons demandé à la ministre s'il était possible d'envisager une ASA partielle lorsque la garde d'un enfant permet de travailler, mais pas à plein temps, notamment dans les hypothèses où la pression du chef de juridiction en termes d'objectifs à atteindre serait importante. La DSJ s'y oppose, considérant que la situation administrative d'un agent est invariable au cours d'une même journée de travail, ce qui nous apparaît largement contestable. Toutefois, le DSJ appelle également à une « approche pragmatique et bienveillante sur l'appréciation du travail fourni à distance notamment en présence d'enfant(s) au sein du foyer », ce qui signifie que même en télétravail, votre chef de juridiction ne peut exiger de vous les mêmes objectifs qu'en temps normal si vous devez également vous occuper de vos enfants, et que vous devez ainsi être considéré en télétravail à partir du moment où vous travaillez plusieurs heures par jour.

#### **- Personnes malades ou suspicion de covid**

Toute personne malade contaminée par le Covid doit rester à son domicile.

La note de la DGAFP n'est pas claire sur le fait de savoir si cette consigne s'applique aux personnes présentant des signes de maladie et non testées. La logique - surtout dans le contexte actuel où les tests ne sont que très ciblés - veut qu'elles puissent bénéficier du même traitement, ce qui à de fait, été le cas à notre connaissance dans les juridictions. La note de la DSJ du 31 mars 2020 confirme cette interprétation mais exige néanmoins pour cela une instruction médicale indiquant que la personne doit rester à domicile. Dans les faits, beaucoup de médecins, y compris en télé-consultation, font des arrêts de travail aux personnes présentant des signes, même faibles, évocateurs du virus et rappellent aux personnes concernées qu'elles doivent dans la mesure du possible éviter de sortir, même pour leurs activités quotidiennes, pour ne pas risquer de contaminer les autres.

## **B. Les motifs individuels qu'il paraît légitime de faire valoir non prévus par les textes**

### **- L'âge**

Il nous apparaît que l'âge de 60 ans pourrait être fixé comme âge limite, au-delà duquel les magistrats ou fonctionnaires pourraient être dispensés de travailler en juridiction, en fonction des données épidémiologiques disponibles. En effet, 95% des décès concernent les plus de 60 ans selon les statistiques données lors de la conférence de presse du Premier ministre samedi 28 mars.

Nous avons demandé sa position à la ministre, nous vous tiendrons informés de sa réponse, si elle intervient. La note de la DSJ est muette sur ce point, bien qu'elle indique par ailleurs qu'en raison de leur âge et de leur vulnérabilité, les magistrats honoraires ne doivent pas, sauf circonstances particulières sur lesquelles nous avons d'ailleurs demandé des précisions, être inclus dans les PCA.

### **- Les cas contacts**

Si, dans un premier temps, la consigne était de demander à la personne ayant été en contact avec une personne malade de rester à domicile, elle a ensuite évolué dans les instructions données pour la fonction publique, mais la note de la DSJ du 31 mars revient vers la consigne initiale.

La note de la DGAFP du 17 mars dispose en effet que les agents ayant été en contact avec l'agent porteur du risque « *doivent poursuivre le travail, sans masque, mais en respectant strictement les consignes sanitaires. Dès les premiers signes de la maladie, les agents concernés devront rentrer à leur domicile en respectant des mesures barrières strictes :*

- *surveiller sa température 2 fois par jour ;*
- *surveiller l'apparition de symptômes d'infection respiratoire (fièvre, toux, difficultés respiratoires) ;*

- *respecter les mesures habituelles d'hygiène, notamment se laver fréquemment les mains avec du savon ou les désinfecter avec une solution hydro-alcoolique ;*
- *dans la vie quotidienne, adopter des mesures de distanciation sociale : saluer sans contact, éviter les contacts proches (réunions, ateliers avec les enfants, etc.).*
- *dans la vie quotidienne, éviter tout contact avec les personnes fragiles (femmes enceintes, personnes âgées, personnes handicapées, etc.) ;*
- *éviter toute sortie non indispensable. L'employeur informe le CHSCT de façon dématérialisée. »*

Par ailleurs, la DGAFP donne des consignes précises quant à l'environnement de travail de l'agent contaminé qui doit faire l'objet d'un ménage dont les modalités sont explicitées.

Il nous apparaît cependant que dans certaines juridictions, la mesure de bon sens visant à permettre à un « agent contact » de rester à son domicile a été respectée, après ces nouvelles instructions. C'est par exemple le cas à Paris. Vous pouvez donc demander à bénéficier d'une telle mesure afin d'éviter la propagation de la maladie, d'autant que les ordonnances prévoient des possibilités très larges pour pallier l'absence de magistrats en grand nombre dans les juridictions.

La note de la DSJ du 31 mars 2020 va également dans ce sens puisqu'elle précise : « *L'agent isolé du service par mesure de précaution doit être invité à télétravailler ou à travailler à distance, dans la mesure du possible. Cette mesure d'isolement ne peut être prise que sur instruction médicale ou lorsque l'agent a été en contact étroit et prolongé avec un cas confirmé ou probable* ».

## **II. L'organisation des juridictions : les tâches justifiant la présence des magistrats non affectés par une cause individuelle**

### **A. Les arguments généraux**

#### **- Les activités relevant de l'urgence :**

Pour mémoire, la liste initialement adressée par la ministre le 15 mars est la suivante :

- Les audiences correctionnelles pour les mesures de détention provisoire et de contrôle judiciaire ;
- Les audiences de comparution immédiate ;
- Les présentations devant le juge d'instruction et le juge des libertés et de la détention ;
- Les audiences du juge de l'application des peines pour la gestion des urgences ;
- Les audiences du tribunal pour enfants et du juge des enfants pour la gestion des urgences, notamment pour l'assistance éducative ;
- Les permanences du parquet ;
- Les référés devant le tribunal judiciaire visant l'urgence, et les mesures urgentes relevant du juge aux affaires familiales (notamment immeubles menaçant ruine, éviction du conjoint violent) ;

- Les audiences auprès d'un juge des libertés et de la détention civil (hospitalisation sous contrainte, rétention des étrangers) ;
- Les permanences au tribunal pour enfants, l'assistance éducative d'urgence ;
- Les audiences de la chambre de l'instruction pour la détention ;
- Les audiences de la chambre des appels correctionnels et de la chambre d'applications des peines pour la gestion des urgences.

Il est immédiatement apparu que cette liste n'était pas exhaustive : ainsi, nous avons signalé à la chancellerie les contentieux suivants, que vous nous aviez fait remonter :

- Caducité de certaines mesures de protection des majeurs (tutelles) arrivant à leur terme ou d'absence d'ouverture des mesures dans des situations d'urgence ;
- Contentieux des funérailles relevant par nature de l'urgence ;
- Urgences des procédures collectives (avec tout particulièrement un enjeu pour la rémunération des salariés qui peut dépendre du placement en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire) ;
- Les requêtes président ;
- Les requêtes devant le juge de l'exécution présentant un caractère d'urgence (étant donné que les services bancaires continueront de fonctionner) ;
- Les décisions de prorogation de commandement de payer aux fins de saisies immobilières, sauf si des instructions sont données à la conservation des hypothèques pour passer outre le dépassement des délais.

Les ordonnances, en prévoyant la prorogation de certains délais et mesures, répondent à certaines de ces situations. La chancellerie refuse cependant de dresser une liste exhaustive des matières qui justifient un traitement pendant la durée du confinement, laissant les juridictions s'adapter et ajouter les contentieux qu'elles jugeraient nécessaires.

Dans le contexte de l'application des ordonnances, les urgences pendant la période de confinement peuvent être définies par :

- les décisions relatives au contentieux ayant un impact sur les libertés (détention provisoire, détention, rétention, hospitalisation d'office) ;
- les décisions urgentes en raison d'un enjeu de protection des personnes (atteintes graves aux personnes, ordonnance de protection du JAF, enfance en danger...) ;
- les décisions dont le report pendant plusieurs semaines est impossible, le litige devant être immédiatement tranché (funérailles...).

**- Les textes applicables dans la fonction publique relatifs au télétravail (voir aussi ci-dessous : focus sur l'ASA)**

La note de la DGAFP du 16 mars 2020, que nous vous avons déjà diffusée, définit ainsi les exigences en termes de présence au travail des agents publics, dont les magistrats :

*« Le télétravail devient la règle impérative pour tous les postes qui le permettent.*

*Le moyen le plus efficace pour lutter contre la diffusion du Covid-19 est de limiter les contacts physiques. Chaque employeur public contribue à lutter contre cette diffusion, en mettant systématiquement en place le télétravail, lorsque le poste le permet.*

***En cas d'impossibilité de télétravailler, l'agent est placé par son employeur en autorisation spéciale d'absence (ASA).***

*Seuls les agents publics participant aux plans de continuité de l'activité en présentiel, se rendent effectivement sur leur lieu de travail.*

*[...] L'objectif de ces PCA est d'organiser la réaction opérationnelle et d'assurer le maintien des activités indispensables pour les ministères, les services déconcentrés, les collectivités territoriales et les établissements hospitaliers et médico-sociaux.*

*Le PCA détermine les agents devant être impérativement, soit présents physiquement, soit en télétravail actif avec un matériel adapté, que celui-ci soit attribué par le service ou personnel.»*

C'est la raison pour laquelle vous ne pouvez vous voir imposer de venir au tribunal pour traiter des contentieux ne relevant pas du PCA, et qu'il convient de restreindre strictement les PCA pour ne traiter que les activités urgentes pendant la période de confinement dont l'objectif premier est de cantonner la propagation du virus et donc de limiter au maximum les déplacements.

Nous avons interrogé spécifiquement le directeur des services judiciaires sur ce point lors de la réunion du 30 mars. Il nous a affirmé qu'il n'y aurait aucune directive tendant à faire venir en juridiction les magistrats pour traiter des contentieux non urgents, cela ne pouvant éventuellement se faire qu'en télétravail. Il affirme que le passage de la circulaire que nous avons contesté ne le permet pas et offre simplement une certaine souplesse aux chefs de juridiction pour traiter des contentieux urgents qui auraient été oubliés dans le PCA. Si nous regrettons que la clarification ne soit pas écrite, et que l'ambiguïté soit constante, vous pouvez néanmoins faire valoir cette position donnée par le DSJ devant toutes les organisations syndicales si votre chef de juridiction prévoit d'inclure des activités non urgentes dans les ordonnances de roulement.

La note de la DSJ du 31 mars consolide les arguments en ce sens, en posant les principes suivants : *« dans le cadre de la crise sanitaire en cours découlant de la propagation du Covid-19, les services judiciaires doivent veiller prioritairement à la protection de la santé de leurs agents [...]. Le télétravail à domicile constitue la modalité d'organisation du travail de droit commun, sous réserve des nécessités de la continuité du service public de la justice »*. Et *« Si l'évolution de la situation ne permet plus de confier à l'agent une activité pouvant être réalisée en télétravail ou en travail à distance, sa situation administrative doit être adaptée : il est alors placé sous le régime de l'autorisation spéciale d'absence. Ce changement de régime n'interviendra que lorsqu'aucune activité effective n'est rendue possible en télétravail »*.

C'est donc bien l'autorisation spéciale d'absence qui s'applique lorsque le télétravail n'est pas possible et non le retour en juridiction.

La note de la DSJ indique sur le télétravail :

*« L'activité réalisée sous ces modalités constitue une forme particulière de travail. [...] L'activité réalisée est incluse dans le champ du contrôle de l'autorité hiérarchique. Il est donc légitime qu'un compte rendu régulier d'activité puisse être sollicité. Dans ce cadre, si l'évolution de la situation ne permet plus de confier à l'agent (magistrat, agent), une activité pouvant être réalisée en télétravail ou en travail à distance, sa situation administrative doit être adaptée : il est alors placé sous le régime de l'autorisation spéciale d'absence.*

*Ce changement de régime n'interviendra que lorsqu'aucune activité effective n'est rendue possible en télétravail. A cet effet, dans la situation actuelle, la charge et le rythme de travail à distance doivent pouvoir être adaptés pour tenir compte de la situation personnelle de l'agent, notamment afin de garantir la conciliation entre d'une part le télétravail, et d'autre part la garde d'enfants, l'assistance à des personnes malades, vulnérables ou fragiles, et la vie de famille des agents »*.

Ces directives ont été interprétées de manière inacceptable par au moins deux chefs de cour estimant pouvoir demander de remplir chaque semaine un tableau d'activité "en indiquant avec précision la liste et le nombre des décisions, actes et travaux réalisés

*chaque semaine (par exemple projets d'arrêts, travaux de synthèse, études de textes, messagerie, etc...)"*

Nous vous invitons à refuser de vous prêter à cet exercice s'il vous était demandé. Le télétravail ne s'applique pas en tant que tel aux magistrats, qui peuvent en effet, en temps normal, effectuer une partie de leurs tâches chez eux et dont le temps de travail n'est pas comptabilisé. S'il paraît légitime de renseigner votre chef de juridiction sur la nature des travaux effectués en télétravail, aucune surveillance rapprochée de la « productivité » ne saurait être acceptée, particulièrement en cette période difficile pour les raisons rappelées par la DSJ elle-même dans le passage précité. Le « compte rendu régulier d'activité » évoqué par la DSJ ne saurait être plus serré qu'en période habituelle, dans laquelle les magistrats ne sont évidemment pas tenus de rendre des comptes semaine par semaine.

### **- L'exigence d'une concertation sur les modifications des PCA**

L'élaboration et la modification des PCA est essentielle pour le fonctionnement de la juridiction. L'organisation des services doit en temps normal être précédée de l'avis des assemblées générales siège, parquet, siège/parquet et plénières. Dans la configuration actuelle, il paraît donc que vous pouvez exiger *a minima* la consultation par mail, ou en conférence téléphonique, des représentants des organisations syndicales et/ou membres des commissions restreintes avant toute modification du PCA de votre juridiction. Il en est d'ailleurs de l'intérêt même des chefs de juridictions, lesquels, dans ces moments d'isolement, doivent pouvoir bénéficier des remontées des différents services afin d'adapter au mieux toute réorganisation.

### **- Les insuffisants moyens de protection fournis sont un argument supplémentaire pour limiter l'activité au traitement des urgences**

Dans le cadre de la concertation sur le PCA, peuvent être mis en avant, pour justifier la limitation de celui-ci aux seules affaires réellement urgentes pendant le confinement, la situation sanitaire globale (le pic de l'épidémie n'est pas encore atteint et le gouvernement demande la limitation drastique des sorties et occasions d'être en présence d'autres personnes, ce qui comprend les magistrats et fonctionnaires entre eux, sans oublier le risque de contamination par simple contact avec des surfaces contaminées).

A cela s'ajoute l'absence ou l'insuffisance de matériel de protection pour les magistrats et greffiers, le gel n'étant pas toujours distribué en quantité suffisante, même si cette quantité est montée progressivement en puissance, et, les juridictions n'étant pas toutes dotées de masques, ou bien en quantité nettement insuffisante (un peu moins de 20.000 masques distribué par semaine selon ce que le DSJ a indiqué lors de la réunion du 16 avril), ceux-ci pouvant par ailleurs se révéler parfois inadaptés à la tenue d'une audience (masques sous forme de cagoule).

Si les derniers chiffres qui nous ont été communiqués par la secrétaire générale du ministère de la justice montrent une diminution des cas de contamination dans les juridictions, il n'en demeure pas moins que la proportion de personnes contaminées ou suspectées de l'être reste importante (265 cas symptomatiques non testés et 104 cas confirmés pour les services judiciaires au 15 avril 2020) et que le virus reste très contagieux. A terme, si des magistrats se rendent en juridiction alors que leur présence n'est pas absolument essentielle, certaines juridictions pourraient ne plus avoir de magistrats « valides » en nombre suffisant pour assurer simplement les urgences.

## **- La question du roulement des équipes présentes au tribunal**

Il paraît équitable et adapté du point de vue du risque sanitaire de faire tourner tous les magistrats qui n'ont pas de motif individuel de rester chez eux sur les tâches urgentes, d'une manière qui permette si possible qu'il n'y ait pas de contact entre les équipes qui se succèdent sur les PCA. Nous avons demandé en vain à la chancellerie de donner des outils aux juridictions en ce sens, en lien avec le ministère de la santé. La note du 31 mars 2020 aborde cette question, sans pour autant formuler de propositions d'organisation, indiquant seulement « *Pour les activités du PCA devant être réalisées en présentiel, les chefs de cour, chefs de juridiction, directeurs de greffe et DARJ veillent à organiser un roulement entre les personnels mobilisables. Il importe d'assurer un plan d'organisation qui permette de veiller à la santé des personnels, mais aussi d'éviter que les mêmes personnels soient sollicités. Il s'agit de répartir la charge de l'activité réalisée dans les juridictions ou les SAR entre les personnels qui peuvent être sollicités tout en préservant la santé de chacun.* »

## **- L'argument de l'inutilité de la poursuite de l'activité judiciaire non urgente et des conséquences sur le greffe**

Dans un contexte où les professions apportant leur concours pour l'exécution des décisions de justice sont elles-mêmes à l'arrêt (huissiers, service allégé de la poste...) le fait de rendre des décisions pendant le confinement n'a que peu de sens.

Les personnels de greffe ne disposent pas des outils de télétravail, ce qui va les conduire à un temps de présence disproportionnée dans les juridictions à la différence des magistrats qui pourraient dans certains cas venir au tribunal chercher des dossiers et les traiter chez eux. Encore cette possibilité n'est elle pas réelle pour tous les magistrats, en raison de l'impossibilité de se connecter à certaines applications (Winci et wineur par exemple) en télétravail.

S'il n'est pas demandé au greffe de venir, cela pourrait par ailleurs signifier que les magistrats vont traiter pendant le confinement un grand nombre de décisions civiles non urgentes, que le greffe aura alors à traiter en urgence à la sortie du confinement, dans un contexte où le greffe sera déjà surchargé (audiences à reconvoquer, etc.)

## **B. Les arguments locaux à faire valoir pour appuyer le refus de tout déplacement en dehors des urgences**

En dehors des arguments généraux précités, la situation particulière dans votre juridiction peut permettre de mobiliser des éléments complémentaires :

- **Les transports** : par exemple en région parisienne, ou dans d'autres villes, prendre les transports en commun pour se rendre au tribunal est un facteur de risque complémentaire, qui ne saurait être imposé à des magistrats pour venir en dehors des activités urgentes.

- **Configuration des locaux** : par exemple êtes-vous seul dans votre bureau? Etes-vous amenés à croiser beaucoup d'autres personnes en venant en juridiction ? Dans les grosses juridictions, même si le public ne vient plus, le nombre de magistrats et les situations de promiscuité (ascenseur) sont importants.

- **Situation des petites juridictions** : si l'argument selon lequel il est plus facile de respecter les mesures barrières dans une petite juridiction pourrait vous être opposé, il peut être répondu à l'inverse que c'est dans ces petites juridictions que les difficultés risquent d'être les plus importantes pour assurer les urgences si les personnels tombent malades en venant alors que cela n'est pas absolument nécessaire.

- **Etat des effectifs** : en fonction du nombre de magistrats qui ne peuvent être présents en raison d'une cause individuelle (vulnérabilité, suspicion covid, garde d'enfant...), il convient de limiter au maximum le risque d'autres contaminations pour les magistrats qui peuvent assurer les urgences

## **FOCUS : DROIT DE RETRAIT**

### Définition et base légale :

Le droit de retrait dans la fonction publique est régi par l'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Il permet à tout agent de se retirer de « *toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle **présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.*** »

Il s'agit d'un droit individuel (et non collectif) et subjectif, dont chacun apprécie l'exercice.

### Comment actionner son droit de retrait et quelles conséquences ?

Pour pouvoir exercer son droit de retrait, il est nécessaire de **signaler préalablement à l'autorité administrative compétente** (le chef de juridiction compétent) la situation de travail qui présente un danger grave ou imminent pour sa santé, ou les défectuosités dans les systèmes de protection. Aucune forme n'est prescrite pour ce signalement. Il est possible de le faire verbalement, même s'il peut être plus prudent d'utiliser un écrit. Même si cela n'est pas prescrit, il est utile d'informer parallèlement le représentant au CHSCT.

Le droit de retrait permet de se retirer de son poste de travail, **sans encourir de sanction disciplinaire ni de perte de rémunération.**

**En cas d'exercice abusif du droit de retrait, de telles sanctions sont envisageables** néanmoins. Il serait toutefois nécessaire de démontrer que la personne ne pouvait pas raisonnablement penser qu'elle encourait un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou que le système de protection était défectueux.

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, l'autorité administrative ou son représentant doit **procéder sur le champ à une enquête.**

Si le signalement émane d'un membre du CHSCT, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHSCT est néanmoins préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

**L'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, et doit informer le CHSCT des mesures prises.**

En cas de **divergence sur la réalité du danger** ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de **réunir d'urgence le CHSCT**, au plus tard, dans les 24 heures, **l'inspecteur du travail territorialement compétent et désigné, est informé** de cette réunion et peut assister à titre consultatif à la réunion de ce CHSCT.

En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre, et met, si nécessaire en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

**A défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT compétent, l'inspecteur du travail est cette fois obligatoirement saisi et met en œuvre la procédure prévue à l'article 5-5 du décret** (rédaction d'un rapport par l'inspection, auquel l'employeur est tenu de répondre dans un délai contraint, avec information au ministre si un désaccord persiste ou si les mesures préconisées ne sont pas exécutées.)

#### Conditions nécessaires pour pouvoir exercer son droit de retrait

Le danger doit présenter un **certain degré de gravité**, c'est-à-dire être susceptible d'entraîner des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer. Il doit être **distingué du risque "habituel"** du poste de travail ; même si l'activité peut être pénible et dangereuse, un travail reconnu dangereux en soi ne peut justifier un retrait.

L'imminence du danger suppose que le danger est **susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché**.

Toute la difficulté réside dans le caractère très subjectif de ces notions. La jurisprudence sociale en la matière a pu se montrer relativement restrictive.

Une fiche de la DGAFP du 25 mars 2020 – dont l'objectif semble être avant tout de dissuader les agents d'exercer leur droit de retrait – liste quelques unes de ces jurisprudences.

#### Limites à l'exercice du droit de retrait

- **Ne pas, par son absence, « créer pour autrui une nouvelle situation de danger** grave et imminent. » (que ce soit pour d'autres collègues ou pour des usagers)
- Ne pas porter atteinte au **principe de continuité du service public** : 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). Un certain nombre de métiers ou corps de fonctionnaires sont spécifiquement visés par une 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 -). Ce n'est pas le cas des magistrats et des fonctionnaires de greffe mais il n'en demeure pas moins que les urgences doivent pouvoir continuer d'être assurées dans les tribunaux.

## Exercice du droit de retrait dans la situation actuelle

La difficulté principale pour savoir si le droit de retrait pourrait ou non s'appliquer à la situation actuelle est que tout dépend de la jurisprudence, tant les notions de danger grave et imminent sont floues, étant précisé que la jurisprudence administrative est particulièrement peu fournie en la matière.

Toute la communication ministérielle tend à **exclure l'application du droit de retrait dans le cadre de l'épidémie du seul fait de l'exposition au virus**, sauf à ce que les recommandations sanitaires ne puissent être suivies (ex : on vous demande de tenir une audience dans une pièce ne permettant pas de respecter la distance recommandée entre les personnes ou bien s'il n'y a ni savon ni gel hydro-alcoolique à disposition), tout en précisant « sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux ».

La note DGAFP du 17 mars dispose ainsi :

*« Quelles mesures de précaution prendre à l'égard des agents assurant la continuité de l'activité et ayant un contact avec le public ?*

*Pour rappel, la transmission du virus se fait par un contact étroit avec une personne déjà contaminée, par l'inhalation de gouttelettes infectieuses émises lors d'éternuements ou de toux de la personne contaminée. La contamination nécessite un contact direct en face à face à moins d'1 mètre ou de plus de 15 minutes avec une personne malade. Un des vecteurs privilégiés de la transmission du virus est le contact des mains non lavées (poignée de main, clenche de porte, bouton d'ascenseur...).*

*Ainsi, deux situations sont à distinguer :*

- *- contacts brefs : les mesures « barrières » notamment le lavage très régulier des mains – au savon ou à défaut avec du gel hydro-alcoolique - permettent de préserver la santé des salariés et celle de leur entourage. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts brefs ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait ;*
- *- contacts prolongés et proches : il y a lieu de compléter les mesures « barrières » par exemple par l'installation d'une zone de courtoisie d'un mètre, par le nettoyage des surfaces avec un produit approprié, ainsi que par le lavage des mains. Dans ces conditions, dès lors que ces mesures sont mises en œuvre, la seule circonstance que l'agent soit affecté à l'accueil du public et pour des contacts prolongés et proches ne suffit pas, sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, à considérer qu'il justifie d'un motif raisonnable pour exercer son droit de retrait. »*

Si ces mesures, certes minimales, ne sont pas respectées, il nous apparaît que le droit de retrait peut être admis. La difficulté est que les recommandations nationales à respecter

(possibilité des respect des gestes barrières sur le lieu de travail...) et qui justifient a priori l'exercice du droit de retrait sont très faibles.

Il est vrai que l'on pourrait opposer que l'exposition au virus et le fait qu'il puisse entraîner un danger grave pour la vie ou la santé, restent hypothétiques. Toutefois plusieurs éléments peuvent être opposés à cet argument :

- le caractère très contagieux du virus ;
- des caractéristiques de santé propres qui rendent le virus particulièrement dangereux.

A ce titre, si vous faites partie de la liste des personnes présentant une vulnérabilité particulière à développer une forme grave de la maladie, vous seriez à notre sens légitime à exercer votre droit de retrait si l'on vous demande de venir au tribunal, sans oublier la phase de signalement. Pour rappel, la liste élaborée par le Haut conseil de la santé publique figure dans le I de ce vademecum (il s'agit d'une liste provisoire susceptible d'évoluer).

Par ailleurs, toute l'ambiguïté de la position de la DGAFP dans le passage précité figure dans l'expression « agent assurant la continuité de l'activité », au sens où, si justement le PCA comporte des missions non urgentes, la nécessité d'être présent sur le lieu de travail est contestable. Il est cependant impossible de déterminer si dans un tel cas, les juridictions seraient disposées à admettre l'exercice du droit de retrait. Une hypothèse est qu'il pourrait être admis dans des cas où les conditions particulières d'exercice qui exposent l'agent concrètement et inutilement le justifieraient : par exemple, le fait de demander une présence au tribunal pour des activités non urgentes, alors que cette présence impose de prendre les transports en commun, et qu'aucun moyen de protection n'est fourni (masques, gel...). En l'absence de jurisprudence sur des cas similaires, il est toutefois difficile de pouvoir l'affirmer.

Enfin, le droit de retrait nous paraît également pouvoir s'apprécier à la lumière d'une situation locale particulière (ex : région particulièrement exposée, ou bien particulièrement sous dotée en équipements médicaux), qui pourrait justifier que des mesures de protection plus importantes que les seuls « gestes barrières » soient exigées pour venir travailler (port de masques notamment).

### **FOCUS : autorisation spéciale d'absence et ses conséquences**

Issues d'une [circulaire du 20 juillet 1982](#), la catégorie des autorisations spéciales d'absence concerne, en temps normal, les autorisations que les chefs de service peuvent accorder, dans la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, aux agents parents d'un enfant ou éventuellement aux autres agents qui ont la charge d'un enfant pour soigner celui-ci ou pour en assurer momentanément la garde. D'autres circulaires sont venues ultérieurement élargir le dispositif aux autorisations d'absence pour fêtes religieuses. Elles n'ont pas d'autre fondement normatif et il n'y a pas de jurisprudence sur le sujet.

Selon une première note transmise le 16 mars à l'issue d'un point presse de la Chancellerie, confirmée par la suite, le magistrat doit être mis en autorisation spéciale d'absence par le chef de juridiction dès lors qu'il n'est pas concerné par le plan de continuation d'activité et qu'il ne peut travailler à distance.

Cela peut concerner les parents d'enfants en bas âge notamment. Il n'y a pas de formalisme particulier pour la demande. L'autorisation d'absence n'a pas de conséquence sur la rémunération et sur les congés annuels. La note de la DSJ du 31 mars 2020 semble néanmoins réserver ce statut aux seuls magistrats qui ne pourraient assurer aucun travail effectif, la présence d'enfants au domicile ne justifiant pas, par principe, un placement en ASA. Si cette note semble admettre que dans ce cas, les exigences en termes de productivité de l'agent devront être adaptées, elle ouvre aussi la voie à un contrôle de l'activité réalisée par les chefs de juridiction, ce qui peut s'avérer problématique. Aussi, si vous ne parvenez pas à travailler suffisamment à distance au regard de votre situation et que vous subissez une pression de votre hiérarchie, il est préférable de solliciter un placement en ASA.

L'ASA reste une position d'activité, les magistrats doivent rester joignables et résider à leur domicile, avec interdiction de sortir de leur résidence administrative actuelle.

Le placement en ASA n'a pas d'incidence sur votre rémunération, vos droits à avancement, votre pension de retraite ou vos congés. En revanche, le placement en ASA n'ouvre pas droit à RTT.

Compte tenu du fait que le placement en ASA peut très bien alterner avec des périodes où le magistrat est en télétravail ou mobilisé en présentiel pour le PCA (en fonction de sa situation personnelle), nous craignons néanmoins qu'une certaine porosité existe entre ces périodes où le magistrat est à disposition, mais pourrait être tenté de continuer un peu son travail, et les périodes où il est effectivement en position de travail.

L'une des solutions serait le recours à l'ASA partielle, seule de nature à garantir une fidélité du congé par rapport à la situation réelle du magistrat. Si elle n'est que peu pratiquée, rien ne vient s'y opposer. Le dispositif ayant été pensé initialement pour les parents d'enfant malade, il se prêtait à un dépôt d'ASA à la journée. La DSJ considère cependant qu'il n'est pas possible de faire varier la situation administrative d'un agent sur une même journée et s'oppose donc à la possibilité d'ASA partielle sur une même journée. La véritable raison nous semble être la complexité de calcul que cela pourrait entraîner pour les services des ressources humaines, notamment pour le calcul des droits à RTT ou pour les dispositions prévues par l'ordonnance du 15 avril 2020 sur les congés et les RTT en période de crise sanitaire. En revanche, il est admis qu'un même agent peut se trouver en ASA certains jours de la semaine et pas d'autres.

### **FOCUS : les congés et les RTT**

Les règles applicables aux magistrats sont, pour l'essentiel, fixées par le décret n°84-972 du 26 octobre 1984 relatif aux congés annuels des fonctionnaires de l'Etat. Elles doivent néanmoins être lues à la lumière des règles non écrites de la fonction publique, et notamment de l'intérêt du service et de la continuité du service public. Selon l'article 3 de ce décret, applicable aux magistrats, *« le calendrier des congés définis aux articles 1er et 2 est fixé par le chef du service, après consultation des fonctionnaires intéressés, compte tenu des fractionnements et échelonnements de congés que l'intérêt du service peut rendre nécessaires. Les fonctionnaires chargés de famille bénéficient d'une priorité pour le choix des périodes de congés annuels »*.

Contrairement à ce qui a été envisagé initialement, la loi n° 2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 n'a pas inclus de disposition permettant d'imposer des congés aux fonctionnaires, et partant, aux magistrats. Une ordonnance propre à la fonction publique a néanmoins été prise le 15 avril 2020

(Ordonnance n° 2020-430 du 15 avril 2020 relative à la prise de jours de réduction du temps de travail ou de congés dans la fonction publique de l'Etat et la fonction publique territoriale au titre de la période d'urgence sanitaire).

### Les dispositions prévues par l'ordonnance du 15 avril 2020

L'ordonnance du 15 avril 2020 est bien applicable aux magistrats. Trois hypothèses doivent être distinguées :

- Les **magistrats en autorisation spéciale d'absence** doivent prendre 10 jours de congés, en distinguant deux périodes :
  - Depuis le 16 mars, et jusqu'au 16 avril : l'ordonnance impose, de manière rétroactive, de prendre 5 jours de RTT sur la période écoulée (du 16 mars au 16 avril)
  - A compter du 17 avril : l'ordonnance impose de prendre 5 jours de RTT ou de congés annuels à compter de maintenant et jusqu'à la « reprise par l'agent de son service dans des conditions normales » - notion particulièrement floue - ou, au plus tard de la fin de l'état d'urgence. Le chef de service fixe la date des congés.

Si le solde de RTT n'est pas suffisant pour la période allant du 16 mars au 16 avril, il est possible de compléter par des congés annuels, dans la limite de 6 jours de congés annuels pour la totalité de la période allant du 16 mars jusqu'à la reprise de service dans des conditions normales, ou, au plus tard la fin de l'état d'urgence. Les jours de congés sont proratisés pour les agents à temps partiel. L'article 1er ne laisse aucune marge d'appréciation au chef de juridiction : il est tenu d'imposer les 10 jours de congés, sauf limite tenant au nombre de jours de RTT. Il n'y a, en principe, aucune obligation de motivation à la charge du chef de juridiction.

- Pour les **magistrats en télétravail**, l'article 2 de l'ordonnance habilite le chef de service à imposer 5 jours de RTT/congés annuels pour la période suivant le 17 avril et allant jusqu'à la « *reprise par l'agent de son service dans des conditions normales* » ou, au plus tard de la fin de l'état d'urgence. Le chef de juridiction peut fixer les dates de congé avec un délai de prévenance d'un jour, délai particulièrement bref. Ces dispositions impliquent que le chef de juridiction a ici une marge d'appréciation. Il doit motiver sa demande par « *les nécessités du service* ».
- Pour les **magistrats n'étant ni en télétravail ni en ASA**, aucune disposition spécifique n'a été prévue, seul le droit commun s'applique (voir plus loin)

L'ordonnance précise que les jours de congés annuels imposés n'ouvrent pas droit à fractionnement : ainsi, non seulement les magistrats n'ont pas le droit de choisir leurs congés, mais en plus cela pourrait diminuer le nombre de jours de congés dont ils disposent.

Cette ordonnance nous semble poser plusieurs difficultés importantes. Tout d'abord, il n'apparaît pas clairement que l'article 11 de la loi d'habilitation du 23 mars 2020 autorise l'imposition de congés dans la fonction publique, seuls les RTT étant spécifiquement visés.

Par ailleurs, ces dispositions sont peu lisibles et imposent de distinguer entre magistrats en ASA, en télétravail et en poste en juridiction, non concernés par les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance, ce qui s'avère inadapté : le télétravail dans la magistrature

correspond à une pratique et n'est pas un statut - il est pratiqué par de nombreux magistrats en dehors l'état d'urgence ; dans de nombreuses juridictions, les magistrats non concernés par le plan de continuité d'activité continuent de se rendre au tribunal. Une application rigide de ces dispositions pourrait amener à vérifier quels sont les magistrats effectivement présents au tribunal, ce que nous ne souhaitons pas. Par ailleurs, la plupart des magistrats peuvent être amenés à alterner entre ces trois statuts. Ces difficultés sont d'autant plus grandes que l'article 4 de l'ordonnance prévoit que le nombre de jours de congés imposés ou susceptibles de l'être « *est proratisé en fonction du nombre de jours accomplis en autorisation spéciale d'absence et en télétravail* », ce qui se révélera en pratique complexe à calculer..

En outre, le régime spécifique prévu pour les agents en autorisation spéciale d'absence apparaît particulièrement injuste. Le régime de l'autorisation spéciale d'absence est une réponse qui s'est imposée pour faire face aux mesures prises pour limiter l'épidémie : cela concerne pour l'essentiel des personnes ayant des enfants en bas âge qu'ils ont dû garder et à qui ils ont dû dispenser des cours en lieu et place des établissements scolaires, fermés. S'il s'agit d'une période d'inactivité professionnelle, elle n'est pas souhaitée, et son régime actuel, qui n'ouvre pas droit à RTT, s'avère pour l'essentiel adapté. Imposer aux magistrats de prendre 10 jours de congés, dont 5 de manière rétroactive apparaît particulièrement problématique. Ceci est d'autant plus vrai pour les agents du greffe, qui sont pour certains en ASA puisque le ministère ne les a pas dotés d'équipements leur permettant de travailler à distance, ce qui les a privé *de facto* du droit de télétravailler.

Enfin, la rétroactivité de ces dispositions pour les magistrats placés en ASA nous pose question dès lors que l'ASA ne correspond pas à un congé et s'assimile davantage à une astreinte puisqu'il a été indiqué aux personnes placées sous ce statut qu'elles étaient tenues de rester à disposition de la juridiction. Dans ces conditions, on comprend mal comment l'on pourrait a posteriori considérer qu'elles étaient en réalité en jour de repos. A cet égard, et sans faire de comparaison inadaptée, on retiendra que dans le secteur privé, si des dispositions similaires ont été prises concernant les RTT, aucune rétroactivité n'a été prévue.

Enfin, certains chefs de juridiction qui n'avaient pas tenu le compte des motifs d'absence des magistrats et agents depuis le 16 mars tentent, de manière rétroactive, de faire rentrer a posteriori ces absences dans la catégorie télétravail/ASA, avec les conséquences que cela peut avoir en terme de congés. Nous souhaitons rappeler ici que l'ASA est une autorisation ; cela implique que l'autorisation doit être antérieure à la journée d'absence ; à défaut, le principe est celui du télétravail, ainsi que rappelé régulièrement par la DSJ. Il n'est donc pas possible de considérer, a posteriori, sauf accord avec le magistrat, que ces absences relèvent du statut de l'ASA, et elles doivent être traitées comme du télétravail.

Lors de la réunion du 16 avril avec le directeur des services judiciaires, les organisations syndicales ont contesté ce texte. Le directeur a indiqué qu'une circulaire ou note viendrait en préciser l'application pour les personnels dans les juridictions.

Les préconisations de la note du 31 mars 2020 s'appuyant sur le droit commun

Avant même l'ordonnance du 15 avril 2020, la DSJ et certains chefs de juridiction avaient néanmoins d'ores et déjà pris les devants.

Ainsi, la note du 31 mars 2020 prévoit à cet effet que les congés des magistrats participant au PCA pourront être reportés « pour les besoins du service », dans l'hypothèse où la

participation du magistrat concerné au PCA serait indispensable pour garantir la continuité du service public.

En l'état, il n'existe pas de dispositions permettant au chef de juridiction d'annuler les congés des magistrats. Pour autant, le principe de continuité du service public peut justifier des décisions en ce sens du chef de juridiction : elles devront néanmoins être motivées par l'intérêt du service et être strictement nécessaires.

La note du 31 mars 2020 précise également que les demandes d'annulation de congés déjà posés et validés devront en revanche être refusées pour les personnels qui ne participent pas au PCA, ce qui signifie que les magistrats qui avaient prévu des vacances et sont actuellement confinés seront contraint de maintenir ces jours de congés, même s'il ne peuvent en profiter réellement. Cela semble avoir été prévu pour éviter que les magistrats et fonctionnaires n'aient trop de jours de congés à poser à l'issue de la période de confinement, ce qui compromettrait la continuité du service public à ce moment. Nous avons interrogé la DSJ sur les dispositions sur lesquelles elle s'appuie pour donner ces instructions, sans réponse de sa part, et souligné que la distinction entre les personnels participant au PCA et les autres paraît factice, les uns et les autres pouvant être placés successivement dans les deux situations, ce d'autant plus que la consigne est de faire tourner les équipes.

L'application des règles contenues dans la note de la DSJ peut en outre aboutir à une solution inéquitable, qui risque d'être source de tensions importantes en juridiction : ceux qui ont posé des congés depuis longtemps et qui ont vu ces congés validés par le chef de juridiction ne sont plus en état de les annuler, alors que la situation actuelle les empêche concrètement de profiter de leurs congés ; à l'inverse, ceux qui n'ont pas posé ces congés peuvent soit télétravailler, soit être placés en ASA, ce qui a pour effet de leur laisser acquis leur nombre de congés annuel.

Selon nous, certains principes doivent guider toute décision allant soit dans le sens d'une annulation de congés posés contre le souhait du magistrat, soit à l'inverse refusant une annulation de congés souhaitée par le magistrat. De telles décisions ne peuvent être motivées que par la nécessité la continuité du service public. Par ailleurs, ces décisions doivent être équitables : elles ne peuvent aboutir à faire peser sur les uns seulement la continuité du service public. A ce titre, le DSJ a de lui-même pu indiquer qu'une appréciation au cas par cas des congés à annuler devrait avoir lieu et qu'il était évident que quelqu'un qui avait par exemple posé deux semaines pour réaliser un voyage pourrait annuler l'une des deux semaines. Il nous semble important que les chefs de juridiction respectent cette équité.

Par ailleurs, l'ordonnance du 15 avril 2020 prévoit explicitement en son article 4 que les jours de congés ou de RTT pris volontairement pendant la période doivent être déduits des congés et RTT pouvant être imposés sur le fondement de l'ordonnance. Aussi, il n'est pas possible de vous empêcher d'un congé de retirer les congés antérieurement posés et de l'autre de vous imposer cinq jours de congés supplémentaires.