

REFERENCES

Article 115 de la loi de finances n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 pour 2018

Loi n° 2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique

Loi n° 2023-567 du 07 juillet 2023 visant à favoriser l'accompagnement psychologique des femmes victimes de fausse couche

Circulaire du Ministère de la Fonction Publique (NOR : MFPP1205478C du 24 février 2012)

CIRCONSTANCES

Les fonctionnaires et agents contractuels de droit public, placés en congé de maladie ordinaire, ne perçoivent plus leur rémunération au titre du premier jour de ce congé.

Ce délai de carence ne s'applique pas aux congés de longue maladie, aux congés de longue durée, aux congés pour accident de service ou maladie professionnelle.

Date d'effet : 1^{er} janvier 2018

Un même dispositif avait été institué en 2012 et 2013.

CHAMP D'APPLICATION

Agents concernés :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou temps partiel
- Les contractuels de droit public

A NOTER : Les agents de droit privé (CAE, CUI et apprentis) ne bénéficient pas de garanties statutaires. Ils continuent donc de relever des 3 jours de carence du régime général.

Congé concerné :

- Congé de maladie ordinaire débutant à compter du 1^{er} janvier 2018,

Sont donc **exclus** du dispositif :

- Le congé pour accident de service,
- Le congé pour accident du travail ou maladie professionnelle,
- Le congé longue maladie,
- Le congé de longue durée,
- Aux congés de maladie accordés postérieurement à un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée, au sens de l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale, pour une période de trois ans à compter de ce premier congé de maladie (Pour les congés de maladie liés à une ALD, le délai de carence s'applique au premier arrêt de travail accordé au titre d'une ALD. La période de 3 ans pendant laquelle ce délai ne s'applique pas débute également à compter de la date du premier congé de maladie accordé en lien avec une ALD et ayant donné lieu à l'application du délai de carence),
- Le congé grave maladie,
- Le congé de maternité (y compris les congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches),
- Le congé de paternité,
- Le congé d'adoption,
- Aux congés de maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité (à compter du 07/08/2019),
- Au premier congé de maladie intervenant pendant une période de 13 semaines à compter du décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont l'agent a la charge effective et permanente (applicable aux décès survenus à compter du 1^{er} juillet 2020)
- Le congé maladie ordinaire pour les femmes victimes d'une interruption spontanée de grossesse (fausse couche) à compter du 1^{er} janvier 2024

- L'agent placé avec effet rétroactif (suite à l'avis d'une instance médicale) en congé de maladie grave, longue maladie ou de longue durée suite à l'avis du comité médical, se fait rembourser de la journée initialement retenue au titre du délai de carence.
- Le principe est le même pour une maladie ordinaire requalifiée en accident de service ou en maladie professionnelle.

Application :

Il ne s'applique pas dans le cas d'une prolongation d'un arrêt initial.

Une prolongation est un arrêt de travail succédant directement à l'arrêt de travail initial. Mais, selon la circulaire sus visée, il est demandé, lorsque la reprise du travail n'a pas excédé 48 heures (quels que soient les jours concernés) entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt suivant, de ne pas appliquer le délai de carence à ce dernier.

Lorsqu'un arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, le jour de carence s'applique le premier jour suivant l'absence au travail réellement constaté.

Cas d'un agent intercommunal :

La maladie se décomptant en jour calendaire, la retenue s'effectue sur 1/30^{ème} dans chaque collectivité où l'agent travaille. Ce dernier est placé en position de maladie chez tous ses employeurs.

Rappel : Il ne peut y avoir de compensation du premier jour de maladie par une journée de congé annuel ou d'ARTT, dès lors que l'arrêt est transmis à l'employeur.

Une délibération décidant de ne pas appliquer le dispositif serait illégal.

Application de la journée de carence et journée partiellement travaillée

La circulaire ministérielle du 15/02/2018 relative à la journée de carence précise :

« De ce fait, le jour au titre duquel s'applique le délai de carence correspond à la date du premier jour à compter duquel l'absence de l'agent à son travail est justifiée par celui-ci par un avis d'arrêt de travail établi par un médecin.

..... Lorsque l'arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé, puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée. »

CCA de Paris n° 21PA04073 du 12/12/2022 : *« Une journée partiellement travaillée ne peut pas être prise en compte comme jour de carence. »*

Concernant la journée partiellement travaillée, aucun texte ne règlemente cette situation.

En pratique, il convient de mettre les heures effectuées en service non fait ou que l'agent puisse poser un congé annuel.

MODALITES D'APPLICATION DE LA RETENUE

ASSIETTE DE LA RETENUE :

La rémunération servant de base de calcul de l'assiette est la suivante :

- Le traitement de base,
- La nouvelle bonification indiciaire,
- Les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement, à l'exclusion de la GIPA,
- Les primes et indemnités versés aux agents (à l'exclusion des indemnités représentatives de frais, des heures supplémentaires (IHTS), des avantages en nature),
- Le transfert prime-points,
- L'indemnité compensatrice

En revanche, le SFT (Supplément Familial de Traitement) est versé dans son intégralité.

Le calcul se fait sur la base de la règle du trentième et se proratisse selon le temps de travail. La retenue s'applique le mois de l'arrêt maladie ou le mois suivant.

COTISATIONS :

L'assiette de cotisations (salariales et patronales) correspond à la rémunération réellement payée (donc déduction faite de la journée de carence).

Le bulletin de salaire devra mentionner le montant de la retenue et la date du jour de carence.

EXEMPLE

1^{er} exemple :

Un agent perçoit un traitement brut de 1 700 € et a effectué des heures supplémentaires pour un montant de 500 € dans le mois : la retenue s'opère sur son seul traitement, soit 1/30^{ème} de 1 700 €.

2^{ème} exemple :

Un agent est à l'indice majoré 412 lors de son premier jour de maladie puis a avancé à l'indice majoré 426 les jours suivants, il perçoit en outre, le même mois, 500 € au titre d'heures supplémentaires effectuées au cours d'un mois précédent et un montant de régime indemnitaire de 300 €. La retenue s'opère sur 1/30^{ème} du traitement brut correspondant à l'indice 412 et 1/30^{ème} des 300 € versés au titre du régime indemnitaire, et ce même si la retenue est opérée au cours du mois suivant.