

APPLICATION DE LA JOURNEE DE CARENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

RÉFÉRENCES JURIDIQUES :

- ❖ Article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 publiée au Journal officiel du 31 décembre 2017.
- ❖ Article 84 de la loi du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique – dispositions entrées en vigueur à compter du 8 août 2019.
- ❖ Article 2 de la loi n°2023-567 du 7 juillet 2023,
- ❖ La loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024,
- ❖ La circulaire du 24 février 2012 n° MFPP1205478C du ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat et du Ministère de la Fonction Publique prise à la suite de l'instauration de la journée de carence en 2012, qui n'est plus applicable, reste néanmoins un document de référence utile dans l'attente d'une prochaine circulaire.

Instituée une première fois au 1^{er} janvier 2012, la journée de carence avait été supprimée au 1^{er} janvier 2014.

Elle a été rétablie par la loi de Finances pour 2018, à compter du 1^{er} janvier 2018.

AU 1^{er} FEVRIER 2023 FIN DE LA SUSPENSION DU DÉLAI DE CARENCE DURANT LA CRISE SANITAIRE COVID 19

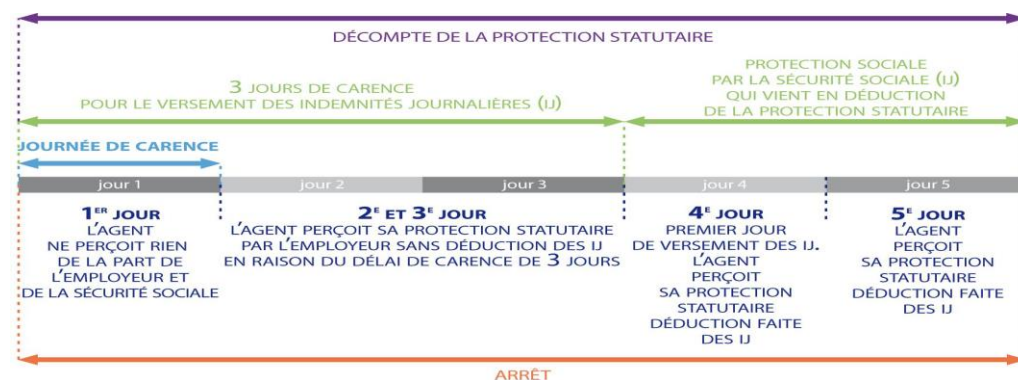
Le décret n° 2023-37 du 27.01.2023 met fin à la suspension de la journée de carence pour les agents testés positifs au COVID 19. A compter de cette date, tous les agents se verront donc appliquer une journée de carence lorsqu'il y a lieu de l'appliquer.

Le dispositif de la journée de carence consiste à supprimer la rémunération servie par l'employeur aux fonctionnaires et aux agents contractuels de droit public (droits variables selon ancienneté) le premier jour d'un congé de maladie ordinaire.

Exemple : L'agent dépose le 3 janvier 2018 un arrêt de travail pour maladie ordinaire de 5 jours. Le 1^{er} jour n'est pas rémunéré.

La journée de carence concerne les droits à rémunération dus par l'employeur (plein et demi-traitement), et est à distinguer du délai de carence de 3 jours qui s'applique lors du versement des indemnités journalières par la caisse de sécurité sociale aux agents relevant de l'IRCANTEC, qui viennent en déduction de la rémunération versée par l'employeur au titre de la maladie.

Exemple : arrêt maladie de 5 jours d'un fonctionnaire IRCANTEC ou d'un contractuel ayant au moins 4 mois d'ancienneté



I – LE PRINCIPE : Une mise en œuvre obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2018

A compter du 1^{er} janvier 2018, le premier jour d'un congé de maladie ordinaire constitue le délai de carence pendant lequel aucune rémunération n'est versée par l'employeur (sauf exceptions).

Aucun décret d'application n'est mentionné dans la loi.

Aucune délibération de l'assemblée délibérante n'est requise pour sa mise en œuvre.

Cette mesure est donc d'application immédiate à compter du 1^{er} janvier 2018.

Les employeurs ne peuvent pas déroger à cette loi en payant cette journée de carence (aucune disposition ne le permettant).

De même, la circulaire du 24 février 2012 précisait qu'en aucun cas le jour de carence ne peut être compensé par l'octroi d'un jour de congé ou de RTT.

II – AGENTS TERRITORIAUX CONCERNES :

Sont concernés par la journée de carence :

- **Fonctionnaires** stagiaires et titulaires, quelque soit la temps de travail (temps plein, temps non complet ou temps partiel), qu'ils soient affiliés à la CNRACL ou à l'IRCANTEC
- **Agents contractuels de droit public**, quelque soit le motif et la durée du contrat

Sont exclus :

- Les agents de droit privé, notamment les CUI-CAE et les contrats d'apprentissage,
- Les assistants familiaux et maternels

La rémunération des agents de droit privé et des assistants maternels et familiaux par l'employeur est suspendue en cas d'arrêt de maladie ordinaire. Toutefois, s'ils ont un an d'ancienneté, ils bénéficient d'un complément de rémunération versé par l'employeur à compter du 8^{ème} jour d'arrêt et peuvent prétendre, sous conditions, aux indemnités journalières de sécurité sociale (art L1226-1 et D1226-3 du Code du travail ; R422-10 du Code de l'action sociale et des familles).

Ces agents relèvent également des dispositions du Code de la sécurité sociale : 3 jours de carence avant le versement des indemnités journalières.

III – CONGES CONCERNES :

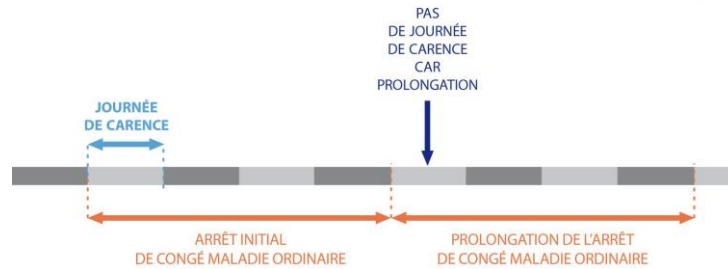
La journée de carence s'applique, à compter du 1^{er} janvier 2018, à chaque arrêt initial de **congé de maladie ordinaire**.

Exemple : Un agent est absent au titre d'un congé de maladie ordinaire le 2 janvier 2018 puis le 25 janvier 2018, deux jours de carence lui seront appliqués

Cependant, la journée de carence ne s'applique pas

- **Pour le deuxième congé de maladie (CMO)**, lorsque celui est pris moins de 48 heures après le premier et que la cause est identique,
- **Pour les arrêts de maladie ordinaire de prolongation.**

Exemple : un agent absent au titre d'un congé de maladie ordinaire le 2 janvier 2018 et qui présente un certificat médical de prolongation pour le 3 janvier 2018 ne se verra appliqué qu'un jour de carence si la cause de la maladie est identique.



NOTA : Si l'arrêt maladie ordinaire est intervenu avant le 1^{er} janvier 2018, la journée de carence ne s'applique pas. De la même manière, pour un arrêt de prolongation délivré à compter du 1^{er} janvier 2018 (qui se rattache à un arrêt maladie initial antérieur au 1^{er} janvier 2018), la journée de carence ne devra pas être appliquée. En revanche il conviendra de l'appliquer à nouvel arrêt intervenu à compter du 1^{er} janvier 2018 s'il ne s'agit pas d'un arrêt de prolongation.

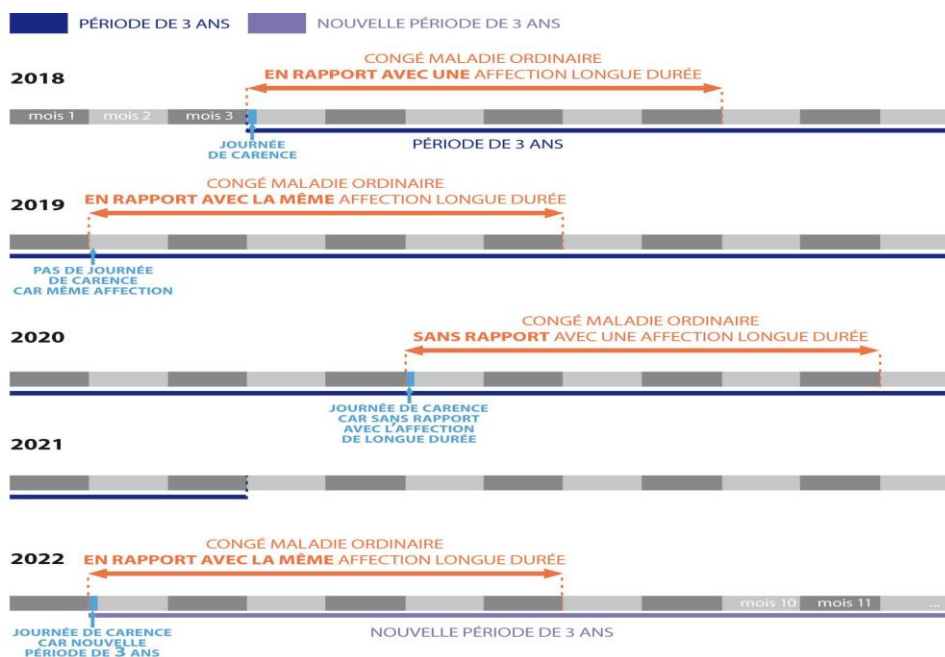
Lorsqu'un agent a effectué sa journée de travail puis s'est rendu chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'applique que le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée.

De même, la journée de carence ne s'applique pas :

- En cas de congé de maladie accordé, dans une période de trois ans, après un premier congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) au sens du Code de la sécurité sociale ;

Le jour de carence ne s'applique qu'une seule fois pour le 1^{er} arrêt de travail (dans ce cas la case correspondante doit être cochée par le médecin traitant dans l'avis d'arrêt de travail) et non sur les arrêts postérieurs pendant une période de 3 ans, même s'il s'agit d'arrêts initiaux, dès lorsqu'ils sont liés à une affection de longue durée au sens de l'article L324-1 du Code de la sécurité sociale.

Exemple : fonctionnaire CNRACL présentant plusieurs CMO en rapport avec la même affection de longue durée



- En cas, pour les fonctionnaires, d'incapacité permanente résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées en service, dans l'accomplissement d'un acte de dévouement dans un intérêt public, en exposant ses jours pour sauver la vie d'une ou de plusieurs personnes.
- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou de congés pour accident de service, accident du travail et maladie professionnelle ;
- En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD) et de congé de grave maladie (CGM) ;

NOTA : lorsqu'un congé initialement qualifié de congé de maladie ordinaire est requalifié en congé pour accident de service ou de travail ou maladie professionnelle, en congé de longue maladie ou grave maladie ou longue durée, la retenue sur la paie effectuée au titre de la journée de carence initialement appliquée devra être payée à l'agent.

- **Au congé de maternité et aux deux congés supplémentaires** liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches (qui sont traités comme le congé de maternité, à cet égard – (circulaire du 15 février 2018)
- Depuis la loi du 6 août 2019 : **Aux congés maladie accordés postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé maternité.** Les agents en état de grossesse ne se verront plus appliquer de jour de carence pour les arrêts de maladie ordinaire prescrits après leur déclaration de grossesse.

Bien que non précisé par la loi de Finances 2018, il semble que doivent être exclus de la journée de carence les congés suivants :

- **les congés de paternité**
- **les congés d'adoption**
- Depuis la loi du 26 décembre 2023 : **aux congés de maladie accordés aux femmes ayant subi une interruption de grossesse.**
- **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 intervenus à compter du 1er juillet 2020).
- **Au congé maladie faisant suite à une interruption spontanée de grossesse ayant eu lieu avant la 22^e semaine d'aménorrhée (art.2 loi n°2023-567).** Cette disposition sera applicable aux arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret (non encore publié) et au plus tard le 1^{er} janvier 2024.

IV – MODALITES D'APPLICATION DE LA JOURNEE DE CARENCE :

A) La retenue sur la rémunération

➤ **Base de l'assiette :**

La retenue est effectuée sur les éléments de rémunération versés au titre au mois au cours duquel est survenu le premier jour de maladie.

Il s'effectue sur :

- Le traitement
- Les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement, y compris l'indemnité de résidence (non versée dans le département), à l'exclusion de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat)
- Les primes et indemnités versées aux fonctionnaires (IAT, IEMP, RIFSEEP...) qui ne sont pas liées à l'exercice au service fait,
- La NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire)

Sont exclus de l'assiette de la retenue :

- Le supplément familial de traitement en totalité (cf. circulaire du 5 février 2012)
- Les éléments de rémunération qui se rattachent aux autres jours que la journée de carence et qui répondent au critère de service fait (exemple : IHTS, heures complémentaires,...), les indemnités représentatives de frais et des avantages en nature.
- La GIPA

➤ **Modalités de liquidation :**

Application sur la rémunération de l'agent (sur la base de l'assiette) d'une retenue **à raison d'un trentième par jour de carence.**

Pour les agents à temps partiel, l'assiette de calcul de la retenue correspondant à la rémunération proratisée.

Pour les agents à temps non complet, la retenue s'applique sur la rémunération afférente à la quotité de l'emploi.

➤ **Paie :**

- La retenue doit être effectuée si possible sur la paie du mois au cours duquel le 1^{er} jour de congé de maladie ordinaire est survenu, à défaut, elle est réalisée le mois suivant (mais sur les éléments de rémunération du mois précédent)
- Le bulletin de paie doit porter la mention du montant et de la date qui se rattachent au jour de carence.

En cas de plusieurs jours de carence, les mentionner séparément

- S'agissant d'une mesure purement comptable, un arrêté portant retenue sur salaire n'est, a priori, pas nécessaire.

➤ **Exemples de calcul :**

Arrêts au titre d'un congé de maladie ordinaire les 2 et 3 janvier 2018 et le 25 janvier 2018 = application de 2 jours de carence (cf exemples ci-dessus) :

Rémunération de Janvier 2018 :

- **Pour un agent à temps complet**

Traitement indiciaire brut (TIB) : 1700 €
NBI : 46 €
SFT : 2,29 €
IHST : 50 €
IFSE : 150 €

Application de deux jours de carence les 2 et 25 janvier 2018 : **retenue de 2 / 30^{ème}**
du TIB + NBI + IFSE (pas de retenue sur SFT ni sur les heures liées à du temps de travail effectif rémunérées par des IHST)

Soit 2 / 30^{ème} x (1700 + 46 + 150) = 126,40

- **Pour un agent à temps non complet nommé à 25 / 35^{ème}**

Traitement indiciaire brut (TIB) : 1700 € x 25/35^{ème} = 1214,29
NBI : 46 € x 25/35^{ème} = 32,86
SFT : 2,29 € (pas de proratisation pour le SFT au titre d'un 1 enfant)
Heures complémentaires : 50 €
IFSE : 150 € (pour un agent à temps complet) x 25/35^{ème} = 107,14

Application de deux jours de carence les 2 et 25 janvier 2019 : retenue de 2 / 30^{ème}
du TIB + NBI + IFSE (pas de retenue sur SFT ni sur les heures liées à du temps de travail effectif rémunérées par des heures complémentaires)

soit 2 / 30^{ème} x (1214,29 + 32,86 + 107,14) = 90,29 €

- **Pour un agent à temps partiel à 80 % (donc rémunéré à 6/7^{ème})**

Traitement indiciaire brut (TIB) : 1700 € x 6/7^{ème} = 1457,14
NBI : 46 € x 6/7^{ème} = 39,43
SFT : 2,29 € (pas de proratisation pour le SFT au titre d'un 1 enfant)
IFSE : 150 € (pour un agent à temps complet) x 6/7^{ème} = 128,57

Application de deux jours de carence les 2 et 25 janvier 2018 : retenue de 2 / 30^{ème}
du TIB + NBI + IFSE (pas de retenue sur SFT)

soit 2 / 30^{ème} x (1457,14 + 39,43 + 128,57) = 108,34 €

B) Les cotisations

Aucune cotisation (salariale ou patronale) n'est appliquée sur la retenue effectuée au titre du jour de carence. La CSG et de la CRDS ne sont également pas prélevées sur le jour de carence.

V – INCIDENCES DE L'APPLICATION DE LA JOURNEE DE CARENCE :

A) Sur la carrière et la retraite : aucune incidence

Le jour de carence doit être considéré comme se rattachant à la position d'activité pour les fonctionnaires.

A ce titre et, pour l'ensemble des agents, il est pris en compte pour l'appréciation des durées de service, de l'ancienneté requise pour les avancements et promotion.

Il est également pris en compte au titre de la retraite.

B) Sur le calcul des droits à maladie : incidence sur les droits à rémunération pendant le congé

Un agent fonctionnaire titulaire a droit à 3 mois à plein traitement (90 jours) et 9 mois à demi-traitement (270 jours) (article 57-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984).

NB : les droits à maladie sont différents pour un agent contractuel ou un stagiaire (CF. tableau des droits à maladie téléchargeable sur le site du CdG28).

Les droits à congés de maladie ordinaire sont calculés *sur une année glissante (= année médicale de référence)*. Pour chaque jour de congé, ces droits sont appréciés au regard des droits à congé déjà accordés au cours des 12 derniers mois (il ne s'agit donc pas d'une année civile).

Sur cette période, il convient d'octroyer 90 jours de plein traitement et 270 jours de demi-traitement. Avec une journée de carence, l'agent n'a donc droit mécaniquement à 89 jours de plein traitement. Si sur période 2 journées de carence ont été appliquées, le passage à demi-traitement s'opérera après 88 jours.

Dans tous les cas, le jour de carence s'applique dès le premier jour de maladie, quelque soient les droits de l'agent, c'est-à-dire qu'il perçoive du plein ou à demi-traitement.

Exemple : Un agent fonctionnaire ayant été en arrêt maladie au titre d'un congé de maladie ordinaire (CMO) :

- Le 1^{er} décembre 2017 : décompté comme 1 jour de plein traitement en CMO (payé)
- Les 2 et 3 janvier 2018 : décomptés comme 2 jours de plein traitement en CMO (mais 1 jour payé car 1 jour non payé - le 2 janvier 2018 - au titre de la journée de carence)
- Le 25 janvier 2018 : décompté comme 1 jour de plein traitement en CMO (non payé au titre de la journée de carence)

Détail du calcul :

Date de l'arrêt	Durée de l'arrêt	Période de référence (année glissante)	Nombre de jours de maladie déjà octroyés sur la période de référence		Droit à rémunération à la date de l'arrêt	Décompte au titre du congé de maladie ordinaire	
			PT	DT		PT	DT
1 ^{er} décembre 2017 (arrêt initial)	1	01/12/2016 au 30/11/2017	0 jour	0 jour	1 (avant entrée en vigueur du jour de carence)	1	/
2 janvier 2018 (nouvel arrêt / arrêt initial)	1	2/01/2017 au 01/01/2018	1 jour	0 jour	0 (jour de carence) *	1*	/
3 janvier 2018 (prolongation)	1	02/01/2017 au 02/01/2018	2 jours	0 jour	1 (pas de carence entre 2 arrêts à moins de 48h d'intervalles)	1	/
25 janvier 2018 (nouvel arrêt / arrêt initial)	1	25/01/2017 au 24/01/2018	3 jours	0 jour	0 (jour de carence) *	1*	/

* Le jour de carence bien que non rémunéré est décompté au titre du congé de maladie ordinaire comme un jour de plein ou de demi-traitement selon la date de l'arrêt et le calcul des droits de l'agent.