



NOUVEAU RÉGIME DU JOUR DE CARENCE

Depuis le 1^{er} janvier 2018, le jour de carence pour maladie des agents publics (fonctionnaires et contractuels) est rétabli.

Chaque agent perdra donc la totalité de sa rémunération le premier jour de son congé maladie, soit 1/30 de son traitement, mais aussi 1/30 de ses primes et indemnités. Un agent à temps partiel perdra de façon proratisée...

Aucune rémunération n'est donc versée aux agents au titre du premier jour de leur arrêt de maladie : la rémunération n'est due qu'à partir du deuxième jour de l'arrêt de maladie. Pour les collectivités comme pour les établissements publics, il n'y a pas lieu de prendre de mesures particulières pour sa mise en place : ni de délibération ni d'arrêt.

Le délai de carence peut être défini comme la période pendant laquelle un salarié en arrêt de maladie ne bénéficie pas des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale.

La loi de finances pour 2012 avait instauré un délai de carence de un jour en cas d'arrêt de maladie ordinaire. L'agent ne percevait ainsi aucune rémunération au titre du premier jour de ce congé.



Alors que la loi n° 2013-1278 du 29 décembre 2013 avait abrogé les dispositions relatives au jour de carence, l'article 115 de la loi de finances pour 2018, n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, la réinstaura. Le dispositif ainsi réintroduit est quasi similaire à celui de 2012.

L'intention du gouvernement est d'aboutir à ce que les agents ne puissent plus prendre un jour

de congé ou de RTT, ou une autorisation spéciale d'absence, afin de « compenser » la retenue sur traitement désormais appliquée le premier jour de leur arrêt de maladie. Une telle interdiction est d'ailleurs prévue dans la circulaire NOR : CPAF1802864C du 15 février 2018.

L'intention du ministre est claire : parvenir à une baisse réelle des


arrêts de travail de courte durée.

Un objectif qui, lors de l'introduction pour la première fois du jour de carence, en 2012-2013, n'avait pas été pleinement atteint, notamment dans la Fonction Publique d'Etat.

En effet, s'il apparaît que la part des agents absents deux jours durant une semaine donnée a baissé de 50 % sur la période, la part de ceux

absents un seul jour pendant cette semaine n'a pas radicalement changé.

C'est du moins ce que l'Institut national de la statistique et des études a mis en évidence dans une étude publiée en novembre dernier. L'institut avance une explication : pour éviter une retenue de salaire due au jour de carence, les agents ont préféré substituer à un arrêt de maladie un autre type d'absence (jour de RTT, jour de congé annuel, autorisation d'absence).

 Un rendez-vous ou un examen médical, qu'il soit pratiqué à l'hôpital ou dans un cabinet médical, ne relève en aucun cas d'un arrêt de maladie et ne peut ainsi faire l'objet d'un prélèvement au titre de la journée de carence.

Ces rendez-vous relèvent, avant tout, d'une demande d'autorisation d'absence de droit, notamment dès lors qu'il s'agit d'examens liés à la grossesse et à la surveillance médicale annuelle de prévention en faveur des agents ou à une urgence médicale aux protocoles médicaux spécifiques.

Les gardes d'enfants malades ne sont pas davantage concernées par le jour de carence.

La durée de ces absences ne peut dépasser un total de 6 jours ouvrables par agent et par an, quel que soit le nombre d'enfants. Cette limite peut être portée à 12 jours ouvrables ou 15 jours consécutifs lorsque l'agent apporte la preuve qu'il assume seul la charge de l'enfant ou que son conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie dans son emploi d'aucune autorisation d'absence rémunérée pour soigner son enfant ou en assurer momentanément la garde (*attestation de l'employeur du conjoint*).

Des autorisations d'absence peuvent, en outre, être accordées, selon les nécessités de service, aux agents parents d'un enfant ou ayant la charge d'un enfant, pour le soigner ou en assurer momentanément la garde : consultation médicale de l'enfant, fermeture exceptionnelle de la crèche ou de l'école, etc...

L'âge limite des enfants est fixé au jour anniversaire des 16 ans, mais aucune limite d'âge n'est fixée pour les parents d'enfants handicapés. Les agents doivent fournir les justificatifs et certificats médicaux à l'administration dans un délai de 48 heures.

Dans le cas d'une hospitalisation grave du conjoint, des ascendants ou descendants, une autorisation exceptionnelle d'absence peut être accordée.

Sa durée est de 8 jours maximum ouvrables pour le conjoint ou pacsé, enfant ; 3 jours ouvrables pour les parents de l'agent et ceux du conjoint ou pacsé ; un jour ouvrable pour les grands-parents, frères et sœurs, beaux-frères, belles-sœurs et les personnes vivant au foyer de l'agent.

Les agents concernés

Sont concernés les agents publics titulaires, non titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou à temps partiel ainsi que les agents contractuels de droit public. Sont exclus les agents de droit privé employés au sein des collectivités (*contrats d'apprentissage, emplois d'avenir, contrats d'accompagnement dans l'emploi [CUI-CAE] ou contrats adultes relais*) et les assistants maternels et familiaux.

Quels congés de maladie ?

Depuis le 1^{er} janvier 2018, tous les arrêts de travail qui se produisent après cette date doivent obligatoirement faire l'objet d'une retenue sur la rémunération, à l'exclusion des prolongations des arrêts de travail dont la date d'effet initial a débuté avant cette date.

Toutefois, cette mesure ne s'applique pas -aux arrêts de maladie ordinaires de prolongation-, lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures (y compris le week-end).

Le délai de carence ne s'applique pas à la prolongation de l'arrêt de travail en cas de :

- congé pour invalidité temporaire imputable au service ou de congés pour accident de service, accident du travail et maladie professionnelle ;
- congé de longue maladie, congé de longue durée et congé de grave maladie ;
- 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 au sens du code de la sécurité sociale.

Le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois à compter du premier congé, et non les arrêts postérieurs, pendant une période de trois ans, même s'il s'agit d'arrêts initiaux, dès lors qu'ils sont liés à une affection de longue durée, en cas 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.

La circulaire du 15 février 2018 exclut l'application d'un jour de carence en cas de congé de maternité. Le délai de carence ne s'applique pas aux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant soit de la grossesse, soit des suites de couches.

Si, en 2012, la circulaire ministérielle détaillait les cas pour lesquels la journée de carence ne s'appliquait pas, la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 détermine plus précisément les cas pour lesquels la journée de carence ne s'applique pas. La circulaire du 15 février 2018 confirme que lorsque l'arrêt de travail est établi un jour 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.

Des incidences ...

☛ Sur les droits à maladie

Le jour de carence ne consiste pas à supprimer le congé de maladie ordinaire, mais uniquement ses effets pécuniaires. L'agent placé en congé ordinaire de maladie ne perçoit simplement pas le traitement, plein ou demi, auquel il aurait pu prétendre.

Le jour de carence est considéré comme du temps de service effectif valable au titre du déroulement des droits à carrière. Il ne donne lieu à aucune cotisation sociale, notamment au titre de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL) et de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (Ircantec).

☛ Sur les droits à pension

Malgré l'absence de rémunération, le jour de carence est considéré comme un jour de congé ordinaire de maladie. Il est, à ce titre, pris en compte dans les droits à pension.

☛ Sur les conditions d'application de la retenue sur rémunération

La retenue est à effectuer au titre du mois durant lequel est survenu le premier jour de maladie. Le bulletin de paie doit porter la mention du montant et de la date qui se rattachent au jour de carence.

Ainsi, si plusieurs jours de carence ont été appliqués, chacun de ces jours doit faire l'objet d'une mention et d'un décompte spécifique.

Le montant de la retenue et la date du jour de carence doivent être précisés sur le bulletin de salaire. Il peut également être mentionné sur l'arrêté de placement en congé de maladie, afin d'être pleinement transparent.

Lorsque l'agent bénéficie d'un congé de maladie et est placé rétroactivement, après avis du comité médical, en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie, il a le droit au remboursement du trentième retenu au titre du jour de carence. Il est recommandé que ce remboursement s'opère le plus rapidement possible, au plus tard au titre du mois suivant.

☛ Sur l'assiette de retenue

Le montant de la retenue est basé sur le trentième de la rémunération liée à l'emploi.

La rémunération s'entend comme comprenant la rémunération principale et, le cas échéant, les primes et indemnités dues au titre de la première journée du congé de maladie. Les sommes correspondant à la retenue opérée se rapportent strictement au jour non travaillé.

Sont par conséquent concernés les éléments de rémunération qui auraient dû être versés à l'agent au cours de cette journée, et notamment :

- la rémunération principale ou le traitement indiciaire brut
- les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement, y compris l'indemnité de résidence
- les primes et les indemnités versées aux fonctionnaires qui sont liées à l'exercice des fonctions (exemple, l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise au titre de du Rifseep, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de la sujétion, de l'expertise et de l'engagement professionnel), à l'exclusion notamment des indemnités représentatives de frais, des heures supplémentaires, des indemnités qui impliquent un service fait, des avantages en nature, des indemnités de restructuration, des indemnités liées à la mobilité
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI)

En revanche, les agents conservent :

- les indemnités représentatives de frais, les heures supplémentaires, les indemnités qui impliquent un service fait, les avantages en nature, les indemnités de restructuration, les indemnités liées à la mobilité
- la part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir
- le supplément familial de traitement qui est lié à la charge effective et permanente de un ou de plusieurs enfants, qui est versé en totalité et ne rentre pas dans l'assiette de la retenue

Le jour de carence lié à la situation de congé de maladie est compté comme temps effectif passé dans une position statutaire. Il est donc pris en compte pour la retraite.

Les agents à temps partiel et à temps non complet

Pour les agents travaillant à temps partiel, l'assiette de calcul de la retenue correspond à la rémunération proratisée selon les règles qui ont été fixées à l'article 60 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Pour les agents travaillant à temps non complet, la retenue du trentième correspond à la rémunération afférente à la quotité de l'emploi. Le délai de carence s'applique au premier jour de maladie, que celui-ci soit rémunéré à plein traitement ou à demi-traitement.

Pour les agents travaillant à temps non complet ne relevant pas du régime de retraite de la CNRACL, ils demeurent régis par les dispositions des articles 34 et suivants du décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Les agents doivent fournir les justificatifs et certificats médicaux à l'administration dans un délai de quarante-huit heures.

Il importe de mettre en œuvre simultanément les dispositions prévues au titre de la déduction du délai de carence et de la retenue pour transmission tardive de l'arrêt de travail.

La retenue pour transmission tardive ne s'applique pas le même jour que celui au titre duquel s'applique le délai de carence. La retenue pour transmission tardive ne s'applique ainsi qu'à partir du jour suivant le délai de carence.



OCTOBRE 2018