



LES FICHES PRATIQUES DES CDG NORMANDS

“ La journée de carence ”

L'ESSENTIEL

L'article 115 de la loi du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 rétablit **une journée de carence dans la fonction publique en cas d'arrêt maladie**, et ce **dès le 1^{er} janvier 2018**. Ainsi les agents ne bénéficient du maintien de leur rémunération qu'à compter du deuxième jour du congé de maladie ordinaire.

Personnels concernés

La journée de carence s'applique :

- aux **fonctionnaires stagiaires et titulaires** (CNRACL et IRCANTEC) ;
- aux **agents contractuels de droit public** justifiant d'au moins 4 mois d'ancienneté¹.

Sont exclus² :

- les **agents de droit privé** (contrat d'apprentissage, contrats aidés) ;
- les **assistants maternels et familiaux**.

L'application d'un jour de carence est une **mesure législative obligatoire**. **Aucune délibération** n'est donc requise.

¹ Si l'agent justifie de moins de 4 mois d'ancienneté, il ne bénéficie pas de droits statutaires mais percevra les indemnités journalières de la CPAM après un délai de carence de 3 jours, s'il en réunit les conditions d'octroi.

² La rémunération des agents de droit privé et des assistants maternels et familiaux est suspendue en cas d'arrêt de maladie ordinaire. Toutefois, s'ils ont 1 an d'ancienneté, ils bénéficient d'un complément de rémunération versé par l'employeur à compter du 8^e jour d'arrêt et peuvent prétendre, sous conditions, aux indemnités journalières de sécurité sociale (art L.1226-1 et D.1226-1 à D.1226-8 du code du travail ; R.422-10 du code de l'action sociale et des familles).

Les situations de congés de maladie auxquelles s'applique le jour de carence

Par principe et sous réserve des exclusions expressément prévues par la loi, tous les congés de maladie sont concernés par l'application de la journée de carence. Celle-ci est donc appliquée sur chaque congé de maladie ordinaire débutant à compter du 1^{er} janvier 2018.

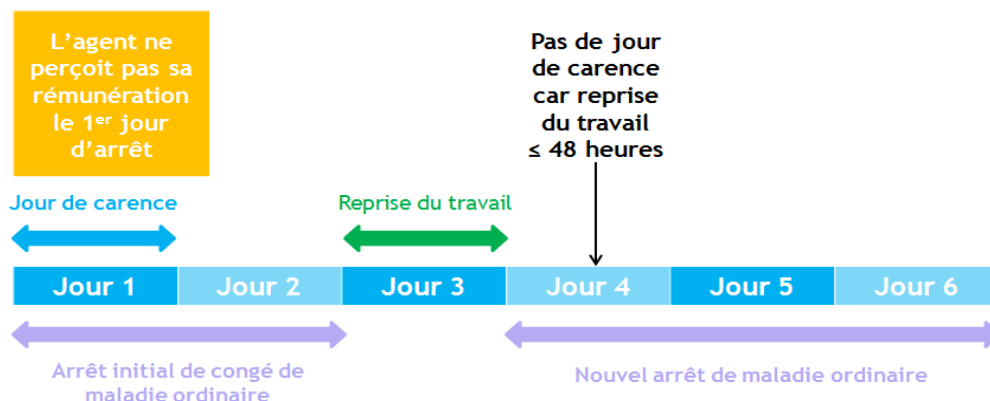
LES EXEMPLES PRATIQUES



Par exception, la journée de carence **n'est pas applicable** :

- aux arrêts de maladie ordinaire de **prolongation** ;
- lorsque la reprise du travail entre 2 congés de maladie ordinaire pour la même cause n'a pas excédé **48 heures** ;

LES EXEMPLES PRATIQUES



- aux congés de **longue maladie, de longue durée et de grave maladie** ;
- aux congés pour **accident de service et maladie professionnelle**, pour **invalidité temporaire imputable au service** ;
- aux congés de maladie accordés **postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité** ;
- aux congés de **maternité¹, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption** ;
- aux congés de maladie accordés au titre d'une même **affectation de longue durée (ALD)** pendant 3 ans à compter du premier congé de maladie² ;
- 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.
- au premier congé de maladie intervenant **pendant une période de treize semaines** à compter du **décès d'un enfant de l'agent âgé de moins de vingt-cinq ans ou d'une personne âgée de moins de vingt-cinq ans dont l'agent a la charge effective et permanente** (applicable aux décès survenus à compter du 1^{er} juillet 2020)
- aux congés de maladie faisant suite à une **interruption spontanée de grossesse** ayant eu lieu **avant la vingt-deuxième semaine d'aménorrhée** pour les arrêts de travail prescrits à compter du 1^{er} janvier 2024
- aux congés de maladie faisant suite à une **interruption de grossesse pratiquée pour motif médical prévue aux articles L.2213-1 à L.2213-5 du code de la santé publique** pour les arrêts de travail prescrits à compter d'une date prévue par décret (non publié à ce jour) au plus tard du 1^{er} juillet 2024

¹ La journée de carence ne s'applique pas non plus aux congés supplémentaires liés à un état pathologique résultant de la grossesse ou des suites de couches.

² Le délai de carence s'applique au premier arrêt de travail accordé au titre de cette affection intervenant à compter du 1^{er} janvier 2018 même si celle-ci a déjà donné lieu à un ou plusieurs arrêts au cours des années antérieures. C'est au médecin prescripteur de l'arrêt de travail qu'il appartient d'établir le lien entre cet arrêt et l'ALD. Il cochera la case prévue à cet effet dans le volet n° 2 du certificat d'arrêt de travail, dont il est rappelé que l'agent public doit le transmettre à son employeur.

Impact du jour de carence sur la rémunération

Durant la journée de carence, les agents publics **ne perçoivent plus** :

- le traitement de base,
- le régime indemnitaire et les indemnités suivant le sort du traitement dont l'indemnité compensatrice de la hausse de la CSG,
- l'indemnité de résidence,
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI).

À l'inverse, ils **conservent** :

- le supplément familial de traitement (SFT),
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA),
- les avantages en nature, les avantages liés à la mobilité, les primes et indemnités qui ont le caractère de remboursement de frais,
- les heures supplémentaires effectuées, les indemnités impliquant un service fait.

La retenue effectuée au titre du délai de carence est calculée selon la **règle du trentième** et est proratisée en fonction du temps de travail. Celle-ci s'applique sur la rémunération du **mois au cours duquel est survenu le premier jour de l'arrêt de travail** ou, en cas d'impossibilité, le mois suivant.

La journée de carence **ne peut être compensée par un jour d'autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou un jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT)**. Ainsi, la mise en place d'un mécanisme de compensation de cette journée par délibération serait illégale.

LES EXEMPLES PRATIQUES

Un agent perçoit un traitement de base de 1 600 €, une IFSE de 200 € et le SFT pour deux enfants d'un montant de 73,79 €. Celui-ci a effectué des heures supplémentaires pour un montant de 180 €.

*La retenue s'opère
uniquement sur
son traitement et sur son IFSE.*

$$\text{Retenue} = (1\ 600\ € + 200\ €) \times 1 / 30$$

LA FAQ

Comment appliquer la journée de carence lorsque l'agent est venu travailler mais est arrêté le soir même par son médecin traitant ?

La retenue de la journée de carence s'appliquera **le jour suivant**. Par exemple, pour un agent venu travailler le mardi qui est arrêté le soir même par son médecin traitant du mardi au vendredi, la journée de carence sera appliquée le mercredi.

Les droits à congés de maladie ordinaire sont-ils impactés par la journée de carence ?

Sur une année médicale de référence, un fonctionnaire n'a plus le droit qu'à **89 jours de congé de maladie ordinaire à plein traitement**, puisque la première journée de maladie ordinaire est frappée par la journée de carence. Si au cours de cette même période, deux journées de carence ont été comptabilisées, le passage à demi-traitement s'opérera après 88 jours.

Que se passe-t-il si un agent bénéficiant d'un congé de maladie ordinaire est placé rétroactivement, après avis du comité médical, en congé de longue maladie ou de longue durée ?

Dans ce cas, l'agent a droit au **remboursement de la retenue** effectuée au titre du délai de carence. Il en est de même pour un agent placé rétroactivement en congé pour invalidité temporaire imputable au service, suite à un accident de service / une maladie professionnelle, etc.

Comment se matérialise la retenue pour un agent accomplissant son service au sein de plusieurs collectivités ?

Puisque l'agent est placé en position de maladie chez tous ses employeurs, la retenue d'1 / 30^e au titre de la carence pour le premier jour d'arrêt s'effectue sur **la paie de l'ensemble des collectivités**, y compris celles où l'agent n'aurait pas d'obligation de service le premier jour de son arrêt.

Le jour de carence a-t-il un impact sur la retraite et la carrière d'un agent ?

Même si les cotisations pour pension ne sont pas prélevées, le jour de carence est **pris en compte pour la retraite** puisqu'il fait partie du congé de maladie et que **sa mise en œuvre n'interrompt pas la position d'activité**. De même, il est assimilé à du temps de service effectif en ce qui concerne le déroulement de carrière.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018
- Circulaire NOR : CPAF1802864C du 15 février 2018

LES INTERLOCUTEURS DU CDG

Service juridique, documentation et retraite

Service protection sociale

02 33 77 89 00

cdg50@cdg50.fr

À VOTRE ÉCOUTE...