

# LE JOUR DE CARENCE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

## De quoi s'agit-il ?

Le jour de carence est une journée qui n'est pas rémunérée en cas d'arrêt maladie. Il s'agit du congé de maladie de droit commun, et non de l'accident de service, notamment (*voir plus loin s'agissant des exceptions*).

Ce jour de carence constitue une exception, remise à l'ordre du jour en 2017, ceci au titre de la « *solidarité* » avec les salariés du secteur privé qui sont soumis au régime général de la Sécurité sociale, lequel impose un délai de carence de 3 jours. Ce jour de carence, initialement instauré en 2012, avait été supprimé en 2014. La vérité, qu'il convient de connaître, oblige à préciser que, dans le secteur privé, bien souvent, le délai de carence est pris en charge par l'entreprise au titre de la subrogation, instituée par une convention collective, un accord de branche ou un accord d'entreprise.

À l'inverse, il convient de rappeler que, traditionnellement, les fonctionnaires ne sont pas soumis aux délais de carence, au motif qu'ils perçoivent, non pas un salaire qui est la contrepartie du travail, mais un traitement qui a vocation à leur conférer un train de vie conforme à leur statut. Or, au moins durant les 90 premiers jours d'arrêt maladie, l'agent a vocation à conserver son train de vie, et donc, un plein traitement.

## Qui est concerné ?

Tous les agents publics, à l'exception des contractuels ayant moins de 4 mois d'ancienneté, les agents de droit privé (contrats aidés, contrats d'apprentissage).

## Quelles sont les modalités de mise en œuvre ?

L'agent se voit perdre, durant une journée, sa rémunération. Le bulletin de paie de l'agent public portera mention du montant et de la date qui se rattachent au délai de carence.

La retenue est effectuée, si possible, sur les éléments de rémunération devant être versés au titre du mois au cours duquel est survenu le 1<sup>er</sup> jour de maladie.

## Quel est son montant ?

L'agent se voit retirer 1/30<sup>e</sup> de sa rémunération, à savoir le traitement, l'indemnité de résidence, la NBI et le régime indemnitaire.

En revanche, il conserve :

- Le supplément familial de traitement (SFT) ;
- La garantie individuelle pour le pouvoir d'achat (GIPA) ;
- Les indemnités relatives à un service fait, et les avantages en nature, ainsi que les primes et indemnités correspondant à un remboursement de frais ;
- Les indemnités d'enseignement ou de jury, ainsi que les autres indemnités non directement liées à l'emploi, dès lors que le service a été fait ;

- La part ou l'intégralité des primes et indemnités dont la modulation est fonction des résultats et de la manière de servir ;
- Les versements exceptionnels ou occasionnels de primes et indemnités correspondant à un fait générateur unique ;
- La prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Pour les agents à temps partiel, l'assiette de calcul de la retenue correspond à la rémunération proratisée, selon les règles fixées par la loi.

**Les fonctionnaires territoriaux** à temps non complet, ne relevant pas du régime de retraite de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL), 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.

### **Quelles formalités à remplir ?**

Dans la mesure où il s'agit d'une mesure législative, aucune formalité n'est exigée pour l'employeur : le dispositif s'applique de droit.

### **Quelles conséquences sur la carrière ?**

L'agent est toujours considéré en activité.

L'agent n'aura pas cotisé au régime d'assurance vieillesse s'il est régi par la CNRACL.

### **Quelles sont les exceptions ?**

Le jour de carence ne s'applique dans les cas suivants :

- L'agent n'a pas repris le travail plus de 48 heures entre les 2 arrêts maladie, et les 2 arrêts de travail ont la même cause ;
- Congé de longue maladie ;
- Congé de longue durée ;
- Congé de grave maladie ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) et congé pour accident du travail et maladie professionnelle ;
- Congé de maladie accordé dans les 3 ans suivants un 1<sup>er</sup> congé de maladie au titre d'une même affection de longue durée (ALD) ;
- Congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse, et avant le début du congé de maternité ;
- Congé de maternité et congés supplémentaires en cas de grossesse pathologique ;
- 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 ;
- Congé maladie provenant de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires.

**À noter** : lorsque l'agent bénéficie d'un congé de maladie, et qu'il est placé, rétroactivement, après avis du comité médical, en congé de longue maladie ou de longue durée, il a droit au

remboursement de la retenue effectuée au titre du délai de carence. C'est également le cas si la situation de l'agent peut être requalifiée, et relever ainsi de l'une des exceptions prévues par la loi.

**Textes en vigueur :**

[LOI n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 \(1\) : article 115 ;](#)

[Circulaire du 15 février 2018 relative au non-versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie des agents publics civils et militaire, n° NOR : CPAF1802864C.](#)