

NOTE DE SERVICE

Délégation Générale aux Ressources
Direction des Ressources humaines

DATE : 15/02/2018

N°: 2018-03

OBJET : Modalités d'application du jour de carence

Une journée de carence dans la fonction publique est instaurée par l'article 115 de la loi de finances 2018 (loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017).

Cette mesure d'application immédiate ne donne pas la possibilité aux collectivités de prendre en charge la journée de carence.

La Métropole de Lyon applique ce dispositif à compter du **1^{er} mars 2018**, après la publication de cette présente note de service.

I – Les agents concernés

Les agents concernés par le dispositif :

- Les titulaires et les stagiaires à temps complet, temps non complet ou temps partiel ;
- Les non titulaires dès lors que leur ancienneté leur permet de bénéficier d'une période de maintien de salaire.

Les agents exclus :

- Les agents de droit privé (apprentis, contrat aidé, CIFRE) ;
- Les assistants familiaux.

II - Les arrêts concernés

La journée de carence s'applique exclusivement aux arrêts initiaux de maladie ordinaire intervenus à compter du 1^{er} mars 2018.

Elle ne s'applique :

- ni au congé de maternité, y compris pour les périodes supplémentaires liées à la «grossesse pathologique» ou aux «couches pathologiques»,
- ni aux congés d'adoption et de paternité,
- ni au congé de longue maladie (CLM),
- ni au congé de grave maladie (CGM),
- ni au congé de maladie de longue durée (CLD),
- ni au congé pour maladie professionnelle, pour maladie contractée ou aggravée dans l'exercice des missions, pour accident de service ou de travail.

Elle ne s'applique pas :

- dans le cas d'une prolongation d'un arrêt initial ;
- lorsque la reprise du travail entre deux congés de maladie accordés au titre de la même cause n'a pas excédé 48 heures.

Si l'arrêt de travail est établi le jour où l'agent a travaillé : le jour de carence ne s'applique que le premier jour d'absence au travail réellement constaté.

RAPPELS :

- ❖ pour bénéficier d'un congé maladie, les agents doivent impérativement faire parvenir sous un délai de 48h00 à leur service ressources humaines (SRH) les seuls volets des certificats d'arrêt de travail qui ne comportent pas d'éléments d'ordre médical justifiant l'arrêt de travail. Les agents fonctionnaires adressent les volets 2 et 3 et conservent le volet 1 qui devra être présenté à toute requête du médecin agréé par l'administration. Les agents contractuels adressent les volets 1 et 2 à leur CPAM et le volet 3 à leur SRH.
- ❖ pour assurer la continuité et une bonne organisation du service : les agents informent leur service la veille ou, au plus tard, le jour même de leur absence ou de leur reprise, par tout moyen à leur disposition.

Si l'arrêt de travail concerne une affection de longue durée (ALD) sans toutefois être reconnue au titre du CLM ou du CLD, la journée de carence ne s'appliquera qu'une seule fois à l'occasion du premier congé de maladie.

Pour les arrêts liés à une ALD qui aurait déjà donné lieu à un ou plusieurs arrêts au titre des années antérieures, le délai de carence s'applique au premier arrêt de travail intervenant à compter du 1^{er} février 2018.

III - L'application de la retenue

Une fois l'arrêt de travail transmis à l'employeur, le premier jour de maladie ne peut en aucun cas être considéré comme une autorisation spéciale d'absence, un jour de congé ou jour relevant de l'aménagement et de la réduction du temps de travail (ARTT) : **il ne saurait donc y avoir compensation de ce jour de carence par l'octroi d'un congé.**

La retenue sur rémunération consécutive à la journée de carence s'applique sur :

- Le traitement indiciaire de base,
- L'indemnité de résidence,
- La NBI, le cas échéant,
- les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement.

Sont donc exclus du dispositif :

- les indemnités représentatives de frais et prise en charge partielle de l'abonnement domicile travail,
- les heures supplémentaires,
- les indemnités liées à la mobilité, à un service fait,
- les avantages en nature,
- Le supplément familial de traitement (SFT) est exclu de l'assiette et est donc versé en totalité puisque lié à la charge effective d'un ou plusieurs enfants.

La retenue est égale à 1/30 de cette rémunération (règle du trentième).

Elle s'applique au premier jour du congé maladie ordinaire, que celui-ci soit rémunéré à plein ou à demi-traitement.

Pour les agents à temps partiel, l'assiette de calcul de la retenue correspond à la rémunération proratisée (6/7ème, 32/35ème, 70%, 60% ou 50%).

IV - Incidences administratives :

Le jour de carence est considéré comme une période d'activité et est donc pris en compte pour l'appréciation des durées de service effectif, l'ancienneté requise pour les avancements et promotions, et la retraite.

Il s'agit uniquement d'une mesure financière.

V - Moment de la retenue :

Elle s'opère sur le mois au cours duquel est survenu le premier jour de l'arrêt ou sur le mois suivant.

Elle s'applique sur les sommes correspondant strictement au jour non travaillé.

Le bulletin de paie de l'agent devra mentionner le montant et la date du jour de carence.

Le système informatique de gestion RH ne permettra pas l'application du dispositif dès le 1^{er} mars 2018. Néanmoins, compte tenu du caractère réglementaire de ce dispositif, **les retenues seront régularisées rétroactivement.**

Votre service ressources humaines (SRH) reste à votre écoute pour toutes questions complémentaires.

Olivier NYS
Directeur général

