



CE QU'ON NE VOUS DIT PAS EN MATIÈRE DE ...

JOUR DE CARENCE ET ARRÊT MALADIE :

Ce qu'il faut savoir pour les agents territoriaux

Lorsqu'un agent territorial se voit prescrire un arrêt maladie, plusieurs questions se posent, notamment en ce qui concerne l'application du jour de carence et la reconnaissance des heures travaillées dans certaines situations. Voici les éléments à retenir pour comprendre vos droits.

QU'EST-CE QUE LE JOUR DE CARENCE ?

Le jour de carence, prévu par l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017, signifie que le premier jour d'un arrêt maladie n'est pas indemnisé pour les agents publics. Ce dispositif s'applique à tous les agents, sauf exceptions, notamment en cas de maladie professionnelle ou de congé pour longue maladie.

QUE SE PASSE-T-IL SI L'ARRÊT COMMENCE APRES UNE JOURNÉE DE TRAVAIL ?

Si vous consultez un médecin à l'issue de votre journée de travail, et que celui-ci établit un arrêt maladie avec une heure de début postérieure à votre fin de service, voici les règles à connaître :

- **La journée travaillée vous est due :**
Les heures que vous avez réalisées avant l'heure de début de l'arrêt sont reconnues comme du service fait. En conséquence, vous serez payé normalement pour cette journée.
- **Le jour de carence s'applique à la journée suivante :**
Le jour de carence ne concerne que la première journée non travaillée de l'arrêt maladie. Puisque vous avez travaillé toute votre journée avant l'arrêt, le jour de carence sera appliqué à partir du lendemain.



SI L'ARRÊT NE PRÉCISE PAS D'HEURE ?

Lorsque le certificat médical ne mentionne pas d'heure, l'arrêt maladie est supposé commencer à 00h00 de la date indiquée. Cela entraîne les conséquences suivantes :

- **La journée entière est considérée comme couverte par l'arrêt maladie.**
- Le jour de carence s'applique à cette journée, et les heures travaillées ne sont pas reconnues comme du service fait.

Dans ce cas, vous ne serez ni payé ni en droit de récupérer ces heures.

POURQUOI CETTE DIFFÉRENCE ENTRE LES DEUX SITUATIONS ?

La différence repose sur la précision de l'heure sur le certificat médical :

- **Si une heure est indiquée**, elle permet de délimiter clairement la période d'arrêt maladie et de distinguer les heures travaillées des heures couvertes par l'arrêt.
- **Si aucune heure n'est précisée**, l'arrêt est appliqué à partir de minuit (de la journée en cours), annulant toute reconnaissance des heures travaillées ce jour-là.

RECOMMANDATIONS POUR LES AGENTS

- **Demandez au médecin d'indiquer une heure précise sur l'arrêt maladie**, surtout si vous avez travaillé une partie ou la totalité de la journée avant la consultation.
- **Communiquez avec votre administration** : si vous avez travaillé, présentez les justificatifs de vos heures de présence (badgeuse, planning, etc.) en cas de doute ou de litige.

EXEMPLE CONCRET

Vous travaillez de 8h00 à 12h00 et de 13h30 à 17h30. À 14h00, vous vous sentez mal, vous sollicitez une autorisation d'absence et vous consultez un médecin qui établit un arrêt maladie débutant à 15h00.

Conséquences :

- Les heures travaillées avant 15h00 (de 8h00 à 12h00 et de 13h30 à 15h00) sont reconnues

comme du service fait et doivent donc être rémunérées.

- **Obligation de récupération des heures travaillées avant la consultation médicale :** L'administration a l'obligation de faire récupérer les heures que vous avez effectuées avant la consultation médicale (ici de 8h00 à 12h00 et de 13h30 à 15h00). Cette règle est fondée sur l'idée que l'agent doit être rémunéré pour le travail effectivement fourni avant l'arrêt.
- Le jour de carence s'appliquera à la journée suivante, qui sera la première journée non travaillée de l'arrêt.

ARGUMENTATION JURIDIQUE

L'obligation pour l'employeur public (la collectivité) de faire récupérer les heures travaillées avant un arrêt maladie, même lorsque cet arrêt commence en cours de journée, repose sur la nécessité de garantir le respect du droit au salaire pour tout service effectivement réalisé.

L'administration doit ainsi assurer que ces heures soient reconnues, conformément au principe du service fait, qui est au cœur de la rémunération des agents publics. Cette récupération peut être effectuée sur les jours suivants l'arrêt maladie, conformément aux modalités prévues par la collectivité.

Une administration ne peut pas bénéficier de votre travail sans vous rémunérer les heures effectuées. Ce principe général du droit, appelé **interdiction de l'enrichissement sans cause**, est largement reconnu par les juridictions administratives.

VOS DROITS EN CAS DE CONTESTATION

Si votre administration refuse de vous rémunérer les heures travaillées avant le début de votre arrêt maladie, vous pouvez :

- Consulter votre service des ressources humaines pour demander une clarification de votre situation.
- Solliciter l'appui de vos représentants du personnel du **SNT Vosges**
- En dernier recours, contester cette décision devant un tribunal administratif.

CONCLUSION

Pour éviter tout malentendu ou perte de droits, il est essentiel de faire préciser l'heure de début de l'arrêt maladie par votre médecin. Cela permet de garantir la reconnaissance des heures travaillées et d'appliquer le jour de carence à la journée appropriée. En cas de doute, n'hésitez pas à solliciter votre service des ressources humaines.



Emmanuel JEANDIDIER

LE CIA PEUT-IL ETRE MODULE EN CAS D'ABSENCE POUR MALADIE ?



Un rappel du cadre juridique

La Cour administrative d'appel de Versailles (req. n° 18VE04033-31 août 2020) a jugé que **l'assiduité des agents ne pouvait pas être retenue**

comme critère pour moduler ou supprimer le CIA. Cette pratique a été déclarée contraire au principe de parité, qui impose aux collectivités territoriales de respecter les règles indemnitaires applicables dans la fonction publique de l'État.

En conséquence, **les absences**, y compris celles motivées par des arrêts maladie, **ne peuvent pas entraîner une diminution ou une suppression du CIA.** Toute disposition réglementaire ou pratique locale prévoyant l'utilisation de l'assiduité comme critère d'attribution du CIA est donc illégale.

➤ Critères autorisés pour le CIA

Le CIA a vocation à récompenser l'engagement professionnel et la performance individuelle des agents. Ces critères, prévus par le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), sont les seuls qui peuvent être pris en compte pour moduler cette prime.

➤ Les conséquences pour les collectivités territoriales

Les collectivités territoriales doivent veiller à ce que leurs règlements indemnitaires soient conformes à la législation en

vigueur. **L'utilisation de critères illégaux, comme l'assiduité, peut exposer la collectivité à des contentieux et à des régularisations financières en cas de litige.**

➤ Une clarification nécessaire

L'arrêt de la Cour administrative d'appel de Versailles du 31 août 2020 constitue une référence importante pour les agents territoriaux et leurs employeurs. Il rappelle que les droits des agents doivent être respectés, notamment en matière de modulation des primes.

➤ Ce qu'il faut retenir

- *L'assiduité, incluant les absences pour arrêt maladie, ne peut pas être un critère pour moduler ou supprimer le CIA.*
- *Le CIA doit être attribué en fonction de la performance et de l'engagement professionnel.*
- *Les collectivités territoriales sont tenues de se conformer au cadre juridique en vigueur.*

Pour toute question ou demande de précision, nous vous invitons à vous rapprocher de vos représentants du **SNT Vosges**. Cet arrêt est une étape supplémentaire dans la protection des droits des agents et la clarification des pratiques indemnitaires au sein des collectivités territoriales.



Stéphane MARTIN

Vous pouvez vous désabonner de cette lettre d'info en cliquant : [ICI](#)