

Qu'en est-il de l'application du jour de carence lorsque l'arrêt de maladie ordinaire débute en cours de journée ? Comprendre, sécuriser et harmoniser les pratiques RH.

Une question fréquente au cœur des pratiques RH territoriales

Dans de nombreuses collectivités, la gestion du jour de carence en cas d'arrêt débutant en cours de journée fait partie des situations les plus sources d'erreurs en paie et d'incompréhensions chez les agents.

Dans la gestion quotidienne des ressources humaines territoriales, la question de l'application de la journée de carence lorsque l'arrêt de maladie ordinaire débute en cours de journée suscite de nombreuses interrogations.

Comment appréhender la situation d'un agent présent le matin, puis placé en arrêt maladie à compter de l'après-midi ? Faut-il tenir compte du temps effectivement travaillé ? Une proratisation est-elle envisageable ?

Ces questions traduisent une préoccupation légitime de justice et de cohérence. Toutefois, le cadre juridique applicable repose sur des principes structurants qu'il convient de maîtriser pour garantir la sécurité des pratiques.

Une règle structurante : le principe du trentième indivisible

Ce principe trouve notamment son fondement dans les règles relatives au traitement mensuel des fonctionnaires issues du Code général de la fonction publique, qui consacrent une logique de rémunération forfaitaire mensuelle non fractionnable.

Dans la fonction publique, la rémunération repose sur un traitement mensuel calculé en trentièmes indivisibles. Ce principe, fondamental en matière de paie publique, signifie que la rémunération ne peut être fractionnée à l'échelle horaire.

La journée constitue ainsi l'unité de référence. Elle est juridiquement indivisible, tant du point de vue de la rémunération que de la position statutaire de l'agent. Dès lors, lorsqu'un agent est placé en congé de maladie ordinaire, ce placement s'apprécie à la journée et non en fonction du nombre d'heures effectivement travaillées.

L'incidence limitée de l'horaire mentionné sur le certificat médical

Cette précision est déterminante pour comprendre pourquoi, en matière de jour de carence, aucune distinction ne peut être opérée selon l'heure de début de l'arrêt.

Dans la pratique, les certificats médicaux peuvent préciser une heure de début d'arrêt.

Cette indication relève exclusivement de l'appréciation médicale et ne produit pas d'effet sur le plan statutaire.

Elle permet en revanche de situer précisément le moment où l'état de santé justifie l'interruption de travail, d'assurer la continuité du suivi médical et de sécuriser la situation de l'agent en cas de contrôle ou de contestation.

Elle peut également justifier une absence en cours de journée et expliquer une rupture de service.

Dès lors qu'un arrêt de travail est prescrit pour une journée donnée, l'agent est réputé être placé en congé de maladie pour l'intégralité de cette journée. La logique juridique ne repose pas sur le temps de présence réel mais sur la situation administrative de l'agent.

Les heures éventuellement accomplies avant le début de l'arrêt ne peuvent être ni assimilées à du temps de travail effectif ouvrant droit à rémunération distincte, ni faire l'objet d'une récupération.

L'application du jour de carence : une absence de proratisation

Le jour de carence, applicable en cas de congé de maladie ordinaire, correspond à la retenue d'un trentième de rémunération au titre du premier jour d'arrêt.

Lorsque l'arrêt débute en cours de journée, la règle demeure inchangée. Le premier jour d'arrêt est juridiquement considéré comme une journée complète de congé de maladie. En conséquence, le jour de carence s'applique intégralement.

La présence partielle de l'agent au cours de la journée, même avérée, est sans incidence sur le mécanisme de retenue. Aucune proratisation n'est juridiquement possible.

Une traduction opérationnelle claire pour les services RH

Sur le plan pratique, cette règle conduit à positionner l'agent en congé de maladie ordinaire pour la totalité de la journée concernée, indépendamment de l'horaire mentionné sur le certificat médical.

Le service paie applique une retenue d'un trentième au titre du jour de carence, sans procéder à un ajustement tenant compte d'une présence partielle.

À titre d'illustration, un agent présent de 8h00 à 12h00, puis placé en arrêt maladie à compter de 14h00, sera considéré comme étant en congé de maladie pour l'ensemble de la journée. Le jour de carence s'appliquera donc intégralement, sans prise en compte des heures effectuées le matin. Aucune rémunération complémentaire ni récupération ne pourra être accordée au titre de cette présence partielle.

Cette approche garantit la conformité aux règles statutaires, assure l'égalité de traitement entre les agents et sécurise les pratiques de gestion au sein de la collectivité.

Une traduction opérationnelle claire pour les services RH

Sur le plan pratique, cette règle conduit à positionner l'agent en congé de maladie ordinaire pour la totalité de la journée concernée, indépendamment de l'horaire mentionné sur le certificat médical.

Le service paie applique une retenue d'un trentième au titre du jour de carence, sans procéder à un ajustement tenant compte d'une présence partielle.

À titre d'illustration, un agent présent de 8h00 à 12h00, puis placé en arrêt maladie à compter de 14h00, sera considéré comme étant en congé de maladie pour l'ensemble de la journée. Le jour de carence s'appliquera donc intégralement, sans prise en compte des heures effectuées le matin. Aucune rémunération complémentaire ni récupération ne pourra être accordée au titre de cette présence partielle.

Cette approche garantit la conformité aux règles statutaires, assure l'égalité de traitement entre les agents et sécurise les pratiques de gestion au sein de la collectivité.

Les limites et risques d'une approche au prorata

Certaines collectivités peuvent être tentées d'adapter la règle en fonction du temps effectivement travaillé. Une telle pratique, bien qu'animée par un souci d'équité, se heurte aux principes fondamentaux de la rémunération publique.

La proratisation horaire méconnaît le principe du trentième indivisible et expose la collectivité à un risque juridique réel. Elle peut être analysée comme un avantage irrégulier en cas de contrôle, notamment par les juridictions financières, et générer des disparités de traitement entre agents.

Des fondements juridiques constants

Le raisonnement repose sur le principe du traitement mensuel des fonctionnaires, la règle du trentième indivisible et le régime du congé de maladie ordinaire. Les dispositions relatives au jour de carence s'inscrivent dans cette même logique.

La doctrine administrative ainsi que la jurisprudence confirment de manière constante l'impossibilité de fractionner la journée en matière de rémunération statutaire.

Conclusion : sécuriser sans complexifier

Au-delà de l'application stricte de la règle, le DRH territorial a un rôle central de garant d'une doctrine interne claire et harmonisée, condition indispensable pour sécuriser durablement les pratiques et prévenir les contentieux.

La gestion du jour de carence en cas d'arrêt débutant en cours de journée doit être appréhendée avec rigueur et cohérence. La mention d'un horaire sur le certificat médical n'a pas d'incidence sur la qualification statutaire de la journée.

Le principe du trentième indivisible conduit à considérer que la journée est entièrement non travaillée, justifiant l'application intégrale du jour de carence.

Pour les responsables RH territoriaux, l'enjeu réside dans la sécurisation juridique des pratiques, mais également dans la pédagogie auprès des agents, afin de rendre compréhensible une règle souvent perçue comme contre-intuitive.