

Validation de la baisse de la rémunération des agents publics en congé de maladie ordinaire



La décision est passée relativement inaperçue... et pourtant, elle impacte directement la gestion RH dans toutes les collectivités.

Le Conseil d'État vient de valider, dans sa décision du 26 mars 2026, la baisse de la rémunération des agents publics en congé de maladie ordinaire. Une décision lourde de conséquences opérationnelles.

🔑 Voici ce qu'il faut retenir.

Une baisse de rémunération désormais juridiquement sécurisée

Le Conseil d'État confirme la légalité des décrets de 2025 qui alignent certaines catégories d'agents sur une règle simple :

➡ 90 % du traitement pendant les trois premiers mois de congé maladie (contre 100 % auparavant).

Cette évolution s'inscrit dans le prolongement de la loi de finances 2025, et le juge administratif considère que les décrets contestés sont conformes au cadre légal et réglementaire.

Pas d'atteinte au principe d'égalité

Les syndicats invoquaient une rupture d'égalité avec les salariés du secteur privé.

Le Conseil d'État rejette clairement cet argument :

➡ Les agents publics et les salariés privés ne sont pas dans une situation comparable, notamment en matière de droits sociaux.

➡ Les décrets créent au contraire une cohérence entre différentes catégories d'agents publics.

Des arguments sanitaires et sociaux écartés

Les requérants évoquaient un risque :

🔑 incitation à ne pas se mettre en arrêt maladie,

🔑 aggravation de l'état de santé,

🔑 impact sur les femmes enceintes.

Le Conseil d'État balaie ces arguments faute de démonstration concrète.

Ce que cela change concrètement pour les DRH territoriaux

Cette décision met fin à une incertitude juridique importante.

➡ Les employeurs publics peuvent appliquer ces règles en toute sécurité.

➡ Les politiques RH doivent intégrer durablement cette baisse de rémunération.

➡ Le sujet du maintien de salaire (régime indemnitaire, prévoyance, PSC) devient encore plus stratégique.

🗨 Avis : C'est une décision structurante qui sécurise juridiquement les employeurs, mais elle risque d'accentuer des tensions RH déjà fortes sur le terrain. Les collectivités qui s'en sortiront le mieux seront celles qui anticiperont les effets humains (motivation, santé, climat social) plutôt que de se limiter à une lecture purement budgétaire.

Décision n° 503771 - Conseil d'État *Décision Conseil d'Etat n°503771 du 26 mars 2026*