



LA PERIODE DE REFERENCE MOBILE OU L'ANNEE MEDICALE DE REFERENCE

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique
- Loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017
- Circulaire ministérielle du 15 février 2018 relative au non versement de la rémunération au titre du premier jour de maladie des agents publics civils et militaires
- Circulaire ministérielle du 5 janvier 1979 relative au décompte des droits à congé de maladie des personnels des collectivités locales

FOCUS

Tout agent public en position d'activité a droit à un congé de maladie ordinaire s'il est atteint d'une maladie dûment constatée l'empêchant d'exercer ses fonctions. Les droits à congé de maladie ordinaire rémunéré diffèrent selon le statut et le régime de l'agent.

Ainsi, la période de référence mobile, nécessaire pour déterminer les droits à plein ou demi-traitement d'un agent, s'illustre comme la base de calcul permettant de comptabiliser le nombre de jours dont l'agent a bénéficié afin de déterminer sa rémunération.

LE PRINCIPE

L'année médicale de référence s'apprécie sur le nombre de jours calendaires et non sur une année civile.

Cette année est dite mobile ou glissante compte tenu du fait qu'elle se décale pour chaque jour d'arrêt de travail. Ainsi, pour chaque jour d'arrêt de travail, il convient d'apprécier les droits déjà consommés sur les 365 jours précédents.

L'année médicale n'est donc pas une année civile, elle s'apprécie sur 12 mois calendaires soit 365 jours au total (ou 366 pour les années bissextiles).

La période de référence mobile sert à déterminer les droits à rémunération pendant le congé de maladie ordinaire.

En ce sens, il convient de comptabiliser le nombre de jours dans la période de référence pour savoir si l'agent a déjà bénéficié de 90 jours à plein-traitement et de 270 jours à demi-traitement, en tenant compte de la règle de la rémunération par trentièmes.

Cette procédure est à reproduire pour chaque jour d'arrêt de travail, pour l'ensemble des agents publics (fonctionnaires CNRACL ou IRCANTEC et agents contractuels de droit public).



LE JOUR DE CARENCE

La loi de finances pour 2018 a introduit un délai de carence, ainsi la rémunération est suspendue pour l'agent au titre du premier jour de son arrêt de travail en matière de maladie ordinaire notamment (sauf cas particuliers).

Pour l'appréciation des droits à congés de maladie rémunérés à plein ou à demi-traitement, le jour de carence doit être pris en compte (CE, 1^{er} mars 2013, n°351409). En d'autres termes, si le fonctionnaire est en congé de maladie ordinaire pendant plus de 3 mois, il a droit à 89 jours de plein traitement sur une année de référence.



A titre informatif, il est conseillé de veiller à ne pas comptabiliser deux fois les jours qui se chevauchent lorsque les arrêts de travail sont en continus.

FOCUS SUR LES DROITS A CONGES AU TITRE DE LA MALADIE ORDINAIRE

Pour rappel :

Le fonctionnaire CNRACL a droit à un congé de maladie ordinaire d'une durée maximale de 12 mois consécutifs, dont 3 plein-traitement puis 9 à demi-traitement.

Le fonctionnaire IRCANTEC a droit à un congé de maladie ordinaire d'une durée maximale de 12 mois consécutifs, dont 3 plein-traitement puis 9 à demi-traitement (*déduction des indemnités journalières de la CPAM*).

L'agent contractuel, selon son ancienneté dans la collectivité, a droit à un congé de maladie ordinaire de :

- ✓ *Moins de 4 mois d'ancienneté* : pas de traitement
- ✓ *Entre 4 mois et 2 ans d'ancienneté* : 1 mois à plein traitement et 1 mois à demi-traitement
- ✓ *Entre 2 ans et 1 jours et 3 ans d'ancienneté* : 2 mois à plein traitement et 2 mois à demi-traitement
- ✓ *Plus de 3 ans d'ancienneté* : 3 mois à plein traitement et 3 mois à demi-traitement

(*Déduction des indemnités journalières de la CPAM*).