

BULLETIN DE PAIE

GÉNÉRALITÉS

Le formalisme du bulletin de paie est prévu par le Code du travail à l'article R. 3243-1.

Ces dispositions ont donc vocation à s'appliquer pour le secteur privé.

En effet, le secteur public n'est pas soumis à la réglementation en vigueur prévue par le Code du travail sauf pour les contrats liés à la politique de l'emploi tels que :

- les contrats d'apprentissage ;
- les contrats d'avenir ;
- les contrats d'accompagnement dans l'emploi ;
- ...

Toutefois, une circulaire en date du 20 février 1989 émanant du Ministère de l'intérieur préconise une application autant que possible des dispositions prévues par le Code du travail, notamment pour les collectivités territoriales.

De plus, la loi n° 86-966 du 18 août 1986, dans son article 10, aujourd'hui abrogée par l'ordonnance du 24 juin 2004, prévoyait la mise en place d'un bulletin de paie à chaque agent de l'État à compter du 1^{er} janvier 1989, mentionnant notamment :

- le montant total de la rémunération ;
- la rémunération nette perçue par l'agent ;
- les cotisations salariales et patronales de sécurité sociale, d'origine légale et réglementaire ou d'origine conventionnelle.

REMISE DU BULLETIN DE PAIE

Lors du paiement de la rémunération au salarié, l'employeur doit remettre au salarié une pièce justificative dite "bulletin de paie".

Le bulletin de paie doit être remis à toutes les personnes, apprenties, salariées ou travaillant à quelque titre que ce soit pour un ou plusieurs employeurs et quels que soient le montant et la nature de leurs rémunérations.

Article L. 3243-1 du Code du travail

À défaut d'avoir remis ce document au salarié, l'employeur doit le lui faire parvenir par tous les moyens.

Cass. soc. 17 janvier 1995 - Bull. civ. V, n° 26

Cass. soc. 19 mai 1998 - Guilly c/SA Cola Massy

Le bulletin de paie n'est soumis à aucune condition de forme dès lors qu'il comporte les mentions exigées par le Code du travail.

Cass. soc. 24 novembre 1993 - Brotens c/SA Maison Confort

VALEUR JURIDIQUE DU BULLETIN DE PAIE

L'acceptation sans protestation, ni réserve du bulletin de paie par le salarié ne peut valoir, de sa part, renonciation au paiement de tout ou partie du salaire et des indemnités ou accessoires de salaire qui lui sont dus en vertu de la loi, du règlement, d'une convention ou d'un accord collectif de travail ou d'un contrat.

Article L. 3243-3 du Code du travail

En acceptant le bulletin de paie, le salarié ne renonce pas à une réclamation ultérieure.

Cass.soc. 30 octobre 1997 - SARL Serignat c/ Benavidès

Toutefois, l'acceptation du bulletin de paie, sans protestation ni réserve, constitue une présomption simple de paiement des sommes qui y sont mentionnées, sauf preuve contraire qu'il appartient au salarié d'apporter.

Cass. soc. 5 mars 1987 - Bull. civ. V, n° 116

Cass. soc. 3 juillet 1996 - Labbé c/Gadeyre et autres

L'acceptation du bulletin de paie ne vaut pas non plus arrêté de compte.

Le bulletin de paie constitue une présomption de paiement pour les éléments qui y figurent. Toutefois, l'employeur peut rapporter la preuve du paiement d'éléments de salaire même si ces éléments ne figurent pas sur le bulletin de paie.

Cass. soc. 5 juin 1991 - RJS 91, n° 441

Exemple

Le défaut de mention d'une prime d'ancienneté sur le bulletin de paie vaut présomption de non-paiement de cette prime. Il appartient à l'employeur de rapporter la preuve du paiement. Celle-ci ne peut résulter du seul fait que le salaire effectif est supérieur au minimum conventionnel augmenté de la prime d'ancienneté.

Cass. soc. 29 octobre 2003 - Sté Somera c/Videaud

Toutefois, le fait qu'une indemnité figure sur le bulletin de paie ne suffit pas à établir son paiement. Il appartient à l'employeur de prouver, notamment par la production de pièces comptables, qu'il s'est acquitté de son obligation.

Cass. soc. 18 novembre 2003 - Donadio c/Pellegrini ès qual

SANCTIONS DE LA NON DÉLIVRANCE DU BULLETIN DE PAIE

Sanctions pénales

Les sanctions concernant la non délivrance du bulletin de paie sont prévues à l'article R. 3246-3 du Code du travail :

- contraventions de III^e classe en cas de 1^{ère} infraction soit **450 €** d'amende au maximum ;
- en cas de récidive, dans le délai d'un an, l'amende sera celle prévue pour les contraventions de la IV^e classe.

La non délivrance intentionnelle du bulletin de paie ainsi que la mention sur le bulletin de paie d'un nombre d'heures inférieur à celui réellement effectué peut être constitutif du délit de travail dissimulé.

La dissimulation d'emploi salarié n'est caractérisée que si l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué.

Cass. soc. 24 mars 2003 - Sté Fimaco Vosges c/Crusem

☞ *Le nombre d'heures indiqué sur le bulletin de paie peut être inférieur à l'horaire réel dans la mesure où il résulte d'un accord d'annualisation du temps de travail ou d'un lissage de rémunération sur l'année.*

Sanctions civiles

La non remise ou la remise tardive du bulletin de paie constitue la violation d'une obligation de faire ou de ne pas faire qui se résout par l'octroi de dommages et intérêts.

Article 1142 et 1147 du Code civil

Cass. soc. 4 décembre 2002 - AGS de Paris c/Marquis

SUPPLÉMENT FAMILIAL DE TRAITEMENT (SFT)

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

RÉFÉRENCES

- Article 20 - Loi n° 83-634 du 13 juillet 1984 ;
- Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des collectivités territoriales ;
- Circulaire ministérielle n° 1958 du 9 août 1999 relative aux modalités de calcul et de versement du supplément familial de traitement.

PRINCIPE D'ATTRIBUTION DU SFT

Le supplément familial de traitement est un accessoire du traitement obligatoire.

Le droit au supplément familial de traitement est ouvert aux agents de la fonction publique au titre des enfants dont ils assument la charge effective et permanente à raison d'un seul droit par enfant.

Le supplément familial de traitement est versé en plus des prestations familiales de sécurité sociale.

Dès lors, il ne peut être assimilé à ces dernières.

De plus, contrairement aux prestations familiales, le supplément familial de traitement n'est pas versé de façon forfaitaire ni sous conditions de ressources.

Le versement du supplément familial de traitement est subordonné à la charge effective et permanente des enfants sans que le lien de filiation soit à démontrer.

Notion d'enfant à charge

La notion d'enfant à charge à retenir est celle fixée par le Code de la sécurité sociale au Titre I^{er} du Livre V.

Ouvrent droit aux prestations familiales :

- tout enfant jusqu'à la fin de l'obligation scolaire c'est-à-dire 16 ans ;
- après la fin de l'obligation scolaire, et jusqu'à l'âge de 20 ans sous réserve que leur rémunération éventuelle n'excède pas, pour un mois, **55%** du SMIC calculé sur la base de **169** heures au **1^{er} janvier** soit **857 €** pour **2012**.

Les dispositions relatives aux obligations :

- de poursuite d'étude ;
- d'apprentissage ;
- de stage de formation professionnelle continue ;
- de bénéficiaire de l'allocation d'éducation spéciale ;
- ou d'impossibilité constatée d'exercer une activité professionnelle par suite d'infirmité ou de maladie chronique prévues à l'article L. 512-3 -3° du Code de la sécurité sociale ;
- ont été abrogées par la loi n° 99-1140 du 29 décembre 1999.

Circulaire DSS/4 A n° 2000-23 du 14 janvier 2000

Articles L. 512.3 et R. 512-2 du Code de la sécurité sociale

☞ *Le relèvement de la limite d'âge est applicable depuis le 1^{er} janvier 2000 pour les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 1980.*

Pour les enfants soumis à l'obligation scolaire, le versement des prestations est subordonné à la présentation d'un certificat d'inscription dans l'établissement ou d'un certificat de scolarité. Le versement des prestations peut être supprimé ou suspendu en cas de manquements à l'obligation scolaire.

*Article L. 552-4 du Code de la sécurité sociale
Ordonnance n° 59-45 du 6 janvier 1959*

La production du certificat d'inscription dans un établissement d'enseignement privé ou public n'est donc plus exigée à compter de l'âge de seize ans. La notion d'enfant à charge est indépendante de la notion de lien de parenté.

Ouvrent ainsi droit au versement du supplément familial de traitement :

- les enfants légitimes ;
- les enfants naturels ;
- les enfants adoptés ;
- les enfants adoptés, en cours d'adoption ou recueillis.

La condition de charge effective et permanente ne se limite pas aux seuls aspects matériels et financiers. Un tiers recueillant peut revendiquer la qualité d'allocataire s'il démontre qu'il exerce la charge permanente de l'enfant. Des pièces justificatives complétant la déclaration du tiers pourront être demandées par l'organisme débiteur de prestations familiales.

Le fait de verser une pension alimentaire ne suffit pas à démontrer que l'enfant est à la charge effective et permanente de l'agent.

Question écrite n° 28633 du 19 juin 2000 – JOAN p. 3705

Exemples de pièces pouvant être demandées :

- jugement de tutelle, de délégation de l'autorité parentale ;
- attestation sur l'honneur établie par les parents ;
- pièces faisant foi de l'incapacité des parents à assurer leurs responsabilités envers les enfants ;
- documents attestant de l'absence de versement par un autre organisme ;
- ...

Les Caisses d'allocations familiales devront s'assurer :

- de la présence effective de l'enfant au foyer du tiers ;
- de l'effectivité de la scolarité des enfants en âge scolaire (certificat de scolarité) ;
- de la régularité de leur sortie du territoire d'origine et de leur entrée sur le territoire français pour les enfants de nationalité étrangère, accueillis par des familles françaises et attesté par un visa de long séjour le cas échéant.

Circulaire DSS/4A n° 99-03 du 5 janvier 1999.

La décision de refus du versement des allocations par la caisse d'allocations familiale ne lie pas l'employeur public, à moins qu'il ne procède lui-même à la vérification des éléments justifiant de la situation de l'agent.

CE – 28 avril 1997 – Mr Migliore

OUVERTURE DU DROIT ET VERSEMENT DU SFT

Le supplément familial de traitement est versé à compter du premier jour du mois civil suivant celui au cours duquel les conditions d'ouverture de droit sont réunies.

Il cesse d'être versé à partir du premier jour du mois civil au cours duquel les conditions d'ouverture de droit ne sont plus réunies.

En cas de décès de l'allocataire, de son conjoint ou d'un enfant à charge, il cesse d'être dû à compter du premier jour du mois civil qui suit le décès.

Article L. 552-1 du Code de la sécurité sociale

Pour les agents de nationalité étrangère dont les enfants résident dans un pays étranger, le droit à supplément familial de traitement est déterminé par l'application de la convention internationale concernée.

BÉNÉFICIAIRES

Le supplément familial de traitement est versé aux agents résidant en :

- France métropolitaine ;
- dans un département, un territoire, une collectivité territoriale d'Outre-Mer ;
- en Nouvelle-Calédonie.

Les agents doivent également percevoir une rémunération attachée directement à un indice de la fonction publique.

CAA Paris – 1^{er} juin 2010 – Req n° 09PA01729

Les enfants de ces agents doivent également résider ou réputer y résider.

La notion de résidence est définie par l'article R. 512-1 du Code de la sécurité sociale.

Ainsi, est réputé résider en France, l'enfant qui, tout en conservant ses attaches familiales sur le territoire métropolitain où il vivait jusque-là de façon permanente, accomplit, hors de ce territoire :

- soit un ou plusieurs séjours provisoires dont la durée n'excède pas trois mois au cours de l'année civile ;
- soit un séjour de plus longue durée lorsqu'il est justifié que le séjour est nécessaire pour lui permettre soit de poursuivre ses études, soit d'apprendre une langue étrangère, soit de parfaire sa formation professionnelle ;
- soit un ou plusieurs séjours de durée au plus égale à celle de l'année scolaire à condition que celui-ci soit nécessaire pour lui permettre soit de poursuivre ses études, soit d'apprendre une langue étrangère, soit de parfaire sa formation professionnelle, lorsqu'il est établi que la famille a sa résidence principale en France dans une zone frontalière, que l'enfant fréquente dans le pays voisin à proximité de la frontière un établissement de soins ou un établissement d'enseignement et qu'il rejoint sa famille à intervalles rapprochés.

Le droit au supplément familial de traitement est également ouvert aux agents travaillant en France et résidant dans un pays frontalier.

Sont bénéficiaires potentiels du supplément familial de traitement :

- les fonctionnaires et stagiaires de nationalité française ;
- les agents non titulaires, de nationalité française, dont la rémunération est calculée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue comme ces traitements ;

- les agents non titulaires, de nationalité française, percevant une rémunération forfaitaire mensuelle, non indiciaire ;
- les agents à temps complet, temps non complet, et temps partiel ;
- les collaborateurs de cabinet ;
- les agents de nationalité étrangère sous réserve de la résidence en France de leurs enfants ou à défaut d'une convention internationale de Sécurité Sociale entre la France et le pays dont ils sont ressortissants.

Articles L. 512-1, L. 512-2 du Code de la sécurité sociale

Les agents en congés dans le cadre de la position d'activité, c'est-à-dire :

- en congés annuels ;
- en congé de maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie ;
- en congé pour accident de service ou maladie contractée en service ;
- en congé pour accident de travail ou maladie professionnelle.

Peuvent également bénéficier du SFT :

- les agents en cessation progressive d'activité.

Article 2-1 - Ordonnance 82-298 du 3 mars 1982

- les agents mis à disposition.

Loi 84-53 du 26 janvier 1984 - art 61 « la mise à disposition est la situation du fonctionnaire qui demeure dans son cadre d'emplois (...) et continue à percevoir sa rémunération »

- les agents détachés sur un emploi relevant de l'État, d'une collectivité territoriale ou l'un de leurs établissements publics à caractère administratif ;
- les agents bénéficiant d'un congé spécial ;

Article 8 - Décret 88-614 du 6 mai 1988

- les agents pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT.

Article 97 - Loi 84-53 du 26 janvier 1984

Agents exclus du bénéfice du SFT

En sont exclus :

- les agents rémunérés à la vacation ou rétribués sur un taux horaire ;
- les agents de droit privé (CEC, emploi jeune, apprentis, contrat d'avenir, contrat d'accompagnement dans l'emploi) ;
- les assistantes maternelles ;
- les personnels rémunérés sur la base des salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie ;
- les agents en congé de présence parentale ;

Loi 84-53 du 26 janvier 1984 article 60 sexies « pendant les jours de congés de présence parentale, le fonctionnaire n'est pas rémunéré »

- les agents en congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, car il s'agit d'un congé non rémunéré ;
- les agents placés dans une position autre que l'activité (détachement hors fonction publique, disponibilité, congé parental, position hors cadres, hors fonction publique) ;
- les agents en congé de formation.

Sont exclus du bénéfice du supplément familial de traitement :

- les agents rémunérés à la vacation ;
- les agents rémunérés selon un taux horaire.

Agents de nationalité étrangère

Ressortissants de l'Espace Économique Européen

La notion d'enfant à charge prise en compte pour l'ouverture des droits aux prestations familiales et donc au supplément familial de traitement, est celle édictée par la législation de l'état de résidence des enfants.

Les fonctionnaires et personnels assimilés sont soumis à la législation de l'État membre dont relève l'administration qui les occupe.

Articles 73 et 74 - Règlement communautaire du 14 juin 1971

Ressortissants des pays extérieurs à la CEE liés à la France par une convention de sécurité sociale

Il convient de consulter les conventions applicables dans les différents états en adressant une demande à la CNAF, 33 rue Sibelle – 75 685 Paris cedex 14.

www.cleiss.fr pour consulter les conventions.

S'il n'y a pas de convention de sécurité sociale, le SFT ne peut être versé du fait de la condition de résidence.

CUMUL AVEC UNE AUTRE PRESTATION

Le supplément familial de traitement n'est pas cumulable avec un avantage de même nature accordé pour un même enfant par un organisme public ou financé sur fonds publics au sens de l'article 1^{er} du décret-loi du 29 octobre 1936 relatif aux cumuls de retraites, de rémunération et de fonctions :

1° - Administrations de l'État, des départements et des communes, des départements et territoires d'Outre-Mer, des offices et des établissements publics de ces collectivités à caractère administratif et les établissements hospitaliers ;

2° - Offices et établissements publics ou entreprises publiques à caractère industriel ou commercial et dont la liste est fixée par décret contresigné par le ministre des Finances et des Affaires économiques dans des conditions déterminées par décret en Conseil d'État (Annexe 1) ;

3° - Organismes publics ou privés dont le budget de fonctionnement est alimenté en permanence et pour plus de 50% de son montant, soit par des taxes fiscales ou parafiscales, soit par des cotisations rendues obligatoires en vertu d'un texte légal ou réglementaire, soit par des subventions allouées par l'une des collectivités visées aux paragraphes 1 et 2 du présent article.

Article 20 – loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des agents publics

Article L. 86-1 du Code des pensions civiles et militaires

Le supplément familial de traitement est cumulable avec toute autre prestation ou avantage de même nature versé au conjoint du fonctionnaire lorsqu'il est salarié de droit privé, de par l'application d'une convention collective.

Conseil d'État - Cariteau - 24 juin 1991

Avis du Conseil d'État du 29 mai 1992, journal officiel du 5 juin 1992

CONSEIL D'ÉTAT
NOR: JUSC9220444A

Rendu par le Conseil d'État sur des questions de droit posées par un tribunal administratif ou une cour administrative d'appel CETX9210171V. Le Conseil d'État (section du contentieux), Sur le rapport de la 6^e sous-section de la section du contentieux, Vu, 1^o sous le numéro 135212, enregistré le 12 mars 1992 au secrétariat du Conseil d'État, le jugement du 9 mars 1992 par lequel le tribunal administratif de Grenoble, avant de statuer sur les demandes de Mmes Marie-Christine Ferrand, Marie Ponza, Michelle Arnaud-Jouffray, Evelyne Castell, Marie-Christine Rosillo, Bernadette Crey et Agnès Meunier, tendant à l'annulation de décisions du directeur régional de la poste, du directeur général du centre hospitalier régional de Grenoble, du recteur de l'académie de Grenoble, du directeur du centre hospitalier spécialisé de Saint-Egrève et de l'inspecteur d'académie de la Haute-Savoie, refusant de leur verser le supplément familial de traitement, a décidé, par application des dispositions de l'article 12 de la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987 portant réforme du contentieux administratif, de transmettre le dossier de ces demandes au Conseil d'État, en soumettant à son examen les questions suivantes :

1^o La règle qui avait été initialement posée par l'article 97 de l'acte dit loi du 14 septembre 1941, selon laquelle le supplément familial de traitement ne peut être servi à un agent de l'État dont le conjoint, lui aussi agent public, perçoit déjà cet avantage, était-elle encore en vigueur avant l'intervention de la loi du 26 juillet 1991 ?

2^o Dans l'affirmative, faut-il appliquer cette règle indifféremment à tous les agents publics - stagiaires, titulaires ou contractuels - quel que soit le statut de l'organisme qui les emploie ?

Vu, 2^o sous le numéro 135870, enregistré le 31 mars 1992, le jugement du 24 mars 1992 par lequel le tribunal administratif de Nancy, avant de statuer sur les demandes de Mmes Corvina, de Mme Christine d'Hiver et de M. Max Gérard, tendant à l'annulation de décisions du directeur du centre hospitalier régional de Nancy, du maire de Toul et du directeur régional de France Télécom, refusant de leur verser le supplément familial de traitement, soumet à l'examen du Conseil d'État, en application de l'article 12 de la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987, des questions semblables à celles ci-dessus analysées du tribunal administratif de Grenoble ;

Vu les autres pièces des dossiers ;

Vu l'article 97 de l'acte dit loi du 14 septembre 1941, modifié par la loi du 25 septembre 1942 ;

Vu l'ordonnance n° 45-14 du 6 janvier 1945 ;

Vu l'ordonnance n° 58-1270 du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature ;

Vu la loi n° 72-662 du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;

Vu le décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985 ;

Vu la loi n° 91-715 du 26 juillet 1991, notamment son article 4 ;

Vu le Code des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;

Vu l'ordonnance n° 45-1708 du 31 juillet 1945, le décret n° 53-934 du 30 septembre 1953 et la loi n° 87-1127 du 31 décembre 1987 ;

Après avoir entendu : le rapport de M. de la Verpillière, maître des requêtes ; les observations de Me Ryziger, avocat du syndicat national des enseignements du second degré ; les conclusions de M. Lamy, commissaire du Gouvernement,

Rend l'avis suivant :

1^o L'article 97 de l'acte dit loi du 14 septembre 1941, modifié par l'article 1er de la loi du 25 septembre 1942, a été abrogé par l'ordonnance du 9 août 1944 relative au rétablissement de la légalité républicaine sur le territoire continental, puis rétabli par l'ordonnance n° 45-14 du 6 janvier 1945. Par la suite, celles de ses dispositions relatives aux modalités de calcul et au taux du supplément familial de traitement ont été modifiées et intégrées dans des textes distincts.

En revanche, les dispositions de cet article selon lesquelles "dans un ménage de fonctionnaires, les avantages prévus au présent article ne se cumulent pas..." n'ont été abrogées, expressément ou implicitement, ni par l'article 31 de la loi du 19 octobre 1946 relative au statut général des fonctionnaires, ni par l'article 22 de l'ordonnance du 4 octobre 1959 relative au statut général des fonctionnaires, ni par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 actuellement en vigueur, ni par aucune autre disposition antérieure à la loi du 26 juillet 1991 susvisée. Cette règle, applicable aux agents titulaires de l'État et de ses Établissements publics administratifs, est donc restée en vigueur jusqu'à l'intervention de l'article 4 de ladite loi du 26 juillet 1991.

2° Cette disposition doit être combinée avec les dispositions législatives et réglementaires postérieures à l'ordonnance susmentionnée du 6 janvier 1945, qui ont régi et qui régissent aujourd'hui le supplément familial de traitement et qui ont progressivement étendu son champ d'application ; en dernier lieu, les dispositions de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 relative aux droits et obligations des fonctionnaires aux termes desquelles "les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire" doivent être interprétées comme ouvrant à l'ensemble des fonctionnaires des administrations de l'État, des régions, des départements, des communes et de leurs Établissements publics, y compris hospitaliers, un droit au supplément familial de traitement dans les conditions où cet élément de rémunération avait été précédemment défini pour les fonctionnaires de l'État, notamment en ce qui concerne le non-cumul dans un ménage de fonctionnaires. Il en va de même pour les magistrats, pour les militaires à solde mensuelle et pour les agents non titulaires de la fonction publique de l'État et de la fonction publique territoriale dont la rémunération est fixée par référence aux traitements des fonctionnaires ou évolue en fonction des variations de ces traitements, auxquels le bénéfice du supplément familial de traitement a été accordé dans les mêmes conditions respectivement par l'ordonnance du 22 décembre 1958 portant loi organique relative au statut de la magistrature, par la loi du 13 juillet 1972 portant statut général des militaires et par le décret du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'État et des personnels des collectivités territoriales. Par conséquent, pour l'ensemble des agents publics régis par les dispositions énumérées au présent paragraphe, le bénéfice du supplément familial de traitement ne peut être accordé qu'une fois au titre d'un même enfant.

3° En revanche les autres agents de l'État et des collectivités publiques, soit qu'ils soient rémunérés sur un taux horaire ou à la vacation, soit qu'ils relèvent des règles du Code du travail ou d'une convention collective, ne bénéficient pas du supplément familial de traitement défini aux précédents paragraphes et ne sont donc pas concernés par la règle de non-cumul dont cet avantage est assorti. Le présent avis sera notifié aux tribunaux administratifs de Grenoble et de Nancy, au ministre d'État, ministre de la fonction publique et des réformes administratives, et au ministre du budget. Il sera publié au Journal officiel de la République française. Délibéré dans la séance du 22 mai 1992, où siégeaient : M. Combarrous, président de la section du contentieux, président ; Mme Bauchet, M. Vught, présidents adjoints de la section du contentieux ; MM. Morisot, Galabert, Groux, Leclerc, Massot, Roux, Jean-François Théry, Lavondès, Le Vert, Labetoulle, présidents de sous-sections ; M. Mandelkern, conseiller d'État, et M. de la Verpillière, maître des requêtes rapporteur. Lu en séance publique le 29 mai 1992.

CONSEIL D'ÉTAT

Offices, établissements publics et entreprises publiques concernés par le non-cumul du SFT

ANNEXE n° 1

Liste des offices, établissements publics ou entreprises publiques à caractère industriel et commercial prévu

au 2° de l'article 1^{er} du décret-loi du 29 octobre 1936

Décret n° 64-867 du 20 août 1964

*Bureau de recherches géologiques et minières
Caisse de compensation des prix des combustibles minéraux solides
Charbonnages de France et houillères de bassin
Électricité de France et Gaz de France
Institut national de recherche chimique appliquée
Société nationale de gaz du sud-ouest*

Décret n° 64-945 du 8 septembre 1964

*Établissements publics gérant un port ou un aéroport
Office national de la navigation
Régie autonome des transports parisiens
Société nationale des chemins de fer français*

Décret n° 64-946 du 8 septembre 1964

*Économat de l'armée
Office national d'études et de recherches aérospatiales
Service d'approvisionnement des ordinaires de la marine
Service d'approvisionnement des marins*

Décret n° 64-947 du 8 septembre 1964

*Banque de France
Caisse centrale de coopération économique
Caisse centrale de réassurance
Caisse d'équipement pour le développement de l'Algérie
Caisse nationale de l'énergie
Centre français du commerce extérieur
Centre national d'études spatiales
Commissariat à l'énergie atomique
Société nationale des entreprises de presse*

Décret n° 64-1186 du 27 novembre 1964

*Agence foncière et technique de la Région parisienne
Centre scientifique et technique du bâtiment
Établissement public pour l'aménagement de la région de la Défense
Société nationale de construction de logements pour les travailleurs (SONACOTRA)*

Décret n° 67-159 du 24 février 1967

Office national des forêts

Décret n° 67-756 du 25 août 1967

Entreprises de recherches et d'activités pétrolières

Décret n° 68-352 du 16 avril 1968

*Entreprise minière et chimique
Société azote et produits chimiques
Société mines de potasse d'Alsace*

Décret n° 72-115 du 8 décembre 1972

Société nationale des poudres et explosifs

Décret n° 77-1081 du 22 septembre 1977

*Institut national de l'audiovisuel (INA)
Télédiffusion de France (TDF)
Société nationale de radiodiffusion, Radio France
Société nationale de télévision, Antenne 2 (A2)
Société nationale de programmes, France régions (FR3)
Société française de production et de création audiovisuelle (SFP)
Groupement informatique de l'audiovisuel (GIA)*

Décret n° 80-968 du 1er décembre 1980

Offices publics d'aménagement et de construction (OPAC)

Décret n° 81-1055 du 25 novembre 1981

*Régie française de publicité (RFP)
Régie française de publicité, Antenne 2
Société française d'études et de réalisations d'équipements de radio et de télévision (SOFRATEV)
Société française de télédistribution (SFT)
Société française de radiodiffusion (SOFIRAD)*

Décret n° 92-235 du 11 mars 1992

*La Poste
France Telecom
Les groupements d'intérêt public constitués par les organismes précédents*

Décret n° 94-55 du 17 janvier 1994

Union des groupements d'achats publics (UGAP)

DROIT D'OPTION

Le cumul de deux SFT par un couple d'agents publics est interdit.

Lorsque les deux membres d'un couple de fonctionnaires ou d'agents publics, mariés ou vivant en concubinage, assument la charge du ou des mêmes enfants, le bénéficiaire est celui d'entre eux qu'ils désignent d'un commun accord.

Article 10 - Décret n° 85-1148 du 24 octobre 1985

Les couples de fonctionnaires ou d'agents publics doivent informer leur administration gestionnaire du fait qu'ils assument en commun la charge d'un enfant.

Une déclaration commune doit être établie, désignant l'allocataire du supplément familial de traitement. Celle-ci doit être visée par le service gestionnaire de l'autre conjoint ou concubin afin d'éviter le double paiement.

L'option choisie ne peut être remise en cause qu'au terme d'un délai d'un an.

Procédure en cas de modification de la situation de l'agent

La demande de modification de l'allocataire doit être transmise par le service gestionnaire du conjoint faisant l'objet de la nouvelle option au comptable assignataire des rémunérations, accompagnée d'un certificat de cessation de paiement délivré par le comptable assignataire de la rémunération du conjoint précédemment bénéficiaire.

À l'occasion de l'ouverture d'un droit à SFT, le service gestionnaire doit rappeler aux intéressés l'obligation d'information leur incombant en cas de changement de situation.

Dans tous les cas, un contrôle annuel de la situation des intéressés doit être mis en place afin de déterminer le bien-fondé du versement du SFT.

Circulaire n° 1958 du 9 août 1999

Tant que le couple n'a pas exercé son droit d'option, le SFT continue à être versé aux actuels bénéficiaires.

Avec la mise en place du droit d'option, l'allocation différentielle prévue par la circulaire Budget n° 39-7-B4 du 9 juin 1951 n'est plus versée.

L'exercice du droit d'option, pour les couples de concubins, est soumis à la preuve du concubinage. Cette preuve peut être établie par tous moyens. Ces éléments seront pris en compte dès qu'ils seront remis au service gestionnaire du personnel.

DEFAUT D'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR D'UN CHANGEMENT DE SITUATION FAMILIALE OU PERSONNELLE OU TRANSMISSION D'INFORMATIONS INEXACTES PAR L'AGENT

Lorsque l'agent ne communique pas à son employeur une modification de sa situation familiale ou personnelle (nouvelle naissance, séparation, divorce ...) ou transmet des informations inexactes, l'employeur peut récupérer les sommes indûment versées sur une période de 5 ans (prescription quinquennale).

Ceci est une exception à la mise en place de la prescription de 2 ans mise en place par la loi de finances rectificative pour 2011 du 28 décembre 2011, n° 2011-1978 (article 94).

COTISATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE TAUX DE COTISATIONS - CSG

Contribution Sociale Généralisée

DÉFINITION

La Contribution Sociale Généralisée (CSG) s'applique :

- aux revenus salariés et non-salariés ;
- aux revenus de remplacement ;
- aux revenus du capital.

TEXTE

- Article L. 136-1 du Code de la sécurité sociale ;
- Article 17, loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011, de financement de la sécurité sociale pour 2012.
- Circulaire interministérielle n° DSS/5B/2011/495 du 30 décembre 2011.

PERSONNES ASSUJETTIES À LA CSG

L'assujettissement à la CSG est soumis à une double condition :

- être domicilié fiscalement en France ;
- être à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Article L. 136-1 du Code de la sécurité sociale

Se trouvent couvertes par ce critère, les personnes inscrites auprès d'un régime d'assurance maladie d'un autre Etat pour le bénéfice des prestations en nature mais pour lesquelles la charge financière incombe tout de même au régime français d'assurance maladie.

Ne sont concernés par ces deux conditions telles, qu'elles résultent de l'ordonnance n° 2001-377 du 2 mai 2001, que les revenus d'activité et de remplacement.

Sont, en principe, assujetties les personnes domiciliées en France pour l'application de l'impôt sur le revenu. C'est-à-dire :

- les personnes qui possèdent en France leur foyer ou leur lieu de séjour principal ;
- les personnes qui exercent en France une activité professionnelle à titre principal ;

En cas de pluralité de professions exercées dans des pays différents, l'intéressé est considéré comme domicilié en France si l'activité exercée en France est celle pour laquelle il passe le plus de temps. Si le critère du temps passé ne peut être utilisé, on aura recours à la notion d'activité la plus rémunératrice.

- ou les personnes qui ont en France le centre de leurs intérêts économiques.

Il appartient aux personnes non domiciliées fiscalement en France et qui pourraient faire l'objet d'un pré-compte au titre de la CSG, d'apporter la preuve de leur non domiciliation fiscale en France à l'organisme ou l'employeur chargé du précompte.

Revenus d'activité

Sont exemptés du paiement de la CSG :

- les travailleurs domiciliés en France et exerçant leur activité sur le territoire d'un autre État, dès lors qu'ils ne sont pas à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie ;
- les travailleurs détachés, en application du règlement 883/2004 ou d'une convention bilatérale de sécurité sociale, exerçant leur activité en France et soumis à la législation de sécurité sociale de leur État d'origine, c'est-à-dire celui où est établie l'entreprise ou l'organisme qui les occupe habituellement et pour le compte de laquelle ils ont été envoyés en France. Cette exemption ne vaut que pour la période de détachement ;
- les travailleurs expatriés assurés du régime d'assurance volontaire maladie et maternité et d'assurance accidents du travail géré par la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) ;
- les agents de l'État, des collectivités locales et de leurs établissements publics à caractère administratif qui exercent leurs fonctions hors de France et qui ne sont pas à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Sont exonérés de CSG et demeurent assujettis à une cotisation d'assurance maladie "maintenue" car relevant à titre obligatoire d'un régime français d'assurance maladie sans être domiciliés fiscalement en France :

- les travailleurs qui ont leur domicile fiscal dans un autre État et qui sont à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie ;
- les travailleurs détachés (pour au moins 180 jours), en application du règlement 883/2004, d'une convention bilatérale de sécurité sociale ou de l'article L. 761-2 du Code de la sécurité sociale, qui pour un temps déterminé vont exercer leur activité professionnelle sur le territoire d'un autre État, qui ne sont pas domiciliés fiscalement en France et qui restent à la charge d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Revenus de remplacement

Sont exemptés du paiement de la CSG, les titulaires de revenus de remplacement résidant en France et qui ne sont pas à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie.

Sont exonérés de CSG et demeurent assujettis à une cotisation d'assurance maladie "maintenue" (au taux de **2,8%** ou de **3,8%** ou de **4,5%**, selon le type d'avantage), car relevant à titre obligatoire d'un régime français d'assurance maladie lorsqu'ils ne sont pas domiciliés fiscalement en France :

- les titulaires de revenus de remplacement résidant sur le territoire d'un autre État, titulaires de prestations françaises, et à la charge, à quelque titre que ce soit, d'un régime obligatoire français d'assurance maladie ;
- les titulaires d'une carte de séjour "retraité" bénéficiaires d'une ou plusieurs pensions françaises rémunérant une période d'assurance d'au moins 15 ans qui ont droit aux prestations en nature de l'assurance maladie lors de leur séjour sur le territoire métropolitain si leur état vient à nécessiter des soins immédiats en application de l'article L. 161-25-3 du Code de la sécurité sociale.

Modalités de remboursement

Une lettre ministérielle du 28 novembre 1994 avait demandé aux URSSAF de suspendre le recouvrement de la CSG auprès des titulaires de revenus d'activité et de remplacement provenant de l'étranger.

L'intégralité des sommes versées au titre de la CSG (depuis le 1^{er} février 1991) par les travailleurs exerçant leur activité sur le territoire d'un État membre et domiciliés fiscalement en France sont remboursées, que ces personnes aient ou non formulé une demande auprès de l'URSSAF. Les demandes de remboursement restent recevables dans le délai de deux ans à compter du 15 février 2000. Les autres personnes ne peuvent prétendre au remboursement des sommes indûment versées au titre de la CSG avant l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2001-377 du 2 mai 2001, soit avant le 4 mai 2001.

Circulaire DSS/SDFS/5B n°350/2001 du 17 juillet 2001

Apprentis

Les apprentis sont exonérés de la CSG sur les rémunérations versées par l'employeur.

Article L. 136-III-5^e du Code de la sécurité sociale

L'exonération ne s'applique pas aux sommes allouées par l'entreprise au titre de l'intéressement et de la participation.

Cass. soc. 26 avril 2001 - SNC Gemey Paris c /URSSAF du Loiret

CONGÉS MALADIE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

RÉFÉRENCES

- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du fonctionnaire ;
- Circulaire FP/4 n° 2049 du 24 juillet 2003 sur les certificats médicaux d'arrêt de travail ;
- Arrêté du 14 mars 1986 relatif à la liste des maladies ouvrant droit à congé de longue maladie ;
- Article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;
- Circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 (maladie et RTT) ;
- Article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 (instauration d'un délai de carence pour certains congés pour raisons de santé).

Pour la fonction publique d'État

- Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires ;
- Décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 ;
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés ;
- Circulaire FP n° 1711 du 30 janvier 1989.

Pour la fonction publique territoriale

- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires ;
- Décret n° 86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, hors cadres, de disponibilité et de congé parental ;
- Décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et aux régimes des congés de maladie.

Pour la fonction publique hospitalière

- Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires ;
- Décret n° 86-442 du 14 mars 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et aux régimes des congés de maladie ;
- Décret n° 88-386 du 19 avril 1988 relatif aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des agents de la fonction publique hospitalière ;
- Lettre-circulaire DH/FH1 n° 96-5387 du 6 mars 1996 relative aux congés de maladie intervenant au cours d'une période de mi-temps thérapeutique.

La rémunération des agents publics indisponibles en raison d'une maladie est fonction de la situation administrative dans laquelle ils sont placés.

Le régime de protection sociale est, en effet, différent selon que l'agent est titulaire ou non titulaire.

Toutefois, la fonction publique territoriale dispose d'un statut particulier pour les agents à temps non complet non affilié à la CNRACL.

En effet, le régime des congés maladie est à mi-chemin entre celui des fonctionnaires et celui des agents non titulaires.

La difficulté de gestion des arrêts maladie vient, notamment, du fait que les textes régissant l'état de santé des fonctionnaires sont multiples.

Si les textes législatifs et réglementaires sont souvent communs aux trois fonctions publiques, il reste que le Code de la sécurité sociale s'applique dans certains cas aux fonctionnaires.

Tel est le cas, notamment, pour les prestations en nature, pour les indemnités de coordination...

Le principe qui domine le régime des fonctionnaires est que le régime spécial dont ils bénéficient ne peut être moins favorable que celui prévu par le régime général.

Sont donc abordés successivement :

- le régime spécial applicable aux fonctionnaires avec les différents types de congés maladie ;
- les règles de coordination entre le régime spécial et le régime général applicable aux fonctionnaires ;
- le régime général de sécurité sociale applicable aux agents non titulaires ;
- le régime des titulaires à temps non complet de la fonction publique territoriale.

CONGÉS MALADIE DES FONCTIONNAIRES

L'agent malade se trouve dans une position statutaire et réglementaire lui permettant de prétendre à des droits sous réserve, toutefois, du respect de certaines obligations prévues par le statut.

Il existe trois types de congés maladie ayant chacun une incidence sur le droit à rémunération des agents.

En effet, selon le congé maladie octroyé à l'agent, les droits à plein et à demi-traitement seront différents.

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les agents publics civils et militaires ne perçoivent pas de rémunération au titre du premier jour du congé de maladie.

Article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012

Une quatrième position faisant suite aux congés maladie est la disponibilité d'office pour raisons de santé. Si le régime spécial ne prévoit pas de dispositif particulier de rémunération, il convient de se référer au Code de la sécurité sociale pour permettre à l'agent de percevoir un revenu, sous réserve de certaines conditions.

Les congés de maladie énumérés par les textes sont les suivants :

- le congé ordinaire de maladie ;
- le congé de longue maladie ;
- le congé longue durée.

Lorsque la maladie a été contractée à l'occasion de l'exercice des fonctions, des règles spécifiques vont être applicables.

CONTRÔLE DES ARRÊTS DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'article 91 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010 n° 2009-1646 du 24 décembre 2009, les agents fonctionnaires de la fonction publique de l'État sont soumis aux contrôles des CPAM en ce qui concerne leurs arrêts de travail dus à une maladie non professionnelle.

Ce dispositif de contrôle est mis en place à titre d'expérimentation pendant une période de 2 ans. Jusqu'à présent, les contrôles médicaux pouvaient être effectués à la demande de l'employeur, avec le concours de médecins agréés.

CONGÉS DES NON TITULAIRES

CONGÉ DE MALADIE ORDINAIRE DES NON TITULAIRES

L'agent non titulaire, dans l'impossibilité physique d'exercer ses fonctions, bénéficie du congé de maladie ordinaire à condition qu'il soit en position d'activité et sous contrat avec son employeur.

PROCÉDURE

La maladie doit être justifiée à l'aide d'un certificat médical d'arrêt de travail délivré par le médecin traitant de l'agent.

L'employeur a la possibilité de diligenter un contrôle médical par un médecin agréé au cours de l'arrêt dans les mêmes conditions que celles prévues pour les agents titulaires.

Il n'y a pas, dans les textes, de délai à respecter quant à l'envoi du certificat médical pour l'agent non titulaire. Cependant, il paraît judicieux de prendre en compte le délai de 48 heures existant pour les titulaires.

Un envoi hors délai ne peut, cependant, pas entraîner le licenciement de l'agent pour abandon de poste, mais par contre une sanction disciplinaire.

PROTECTION SOCIALE

Ainsi l'agent bénéficiera de la protection sociale prévue :

- par le statut de la fonction publique ;
- par le régime général de la sécurité sociale : les prestations en espèces (les IJSS) et en nature.

Prestations statutaires

Il sera accordé à l'agent non titulaire, s'il justifie de l'ancienneté nécessaire, un congé ordinaire de maladie.

Ce congé de maladie pourra lui être octroyé avec ou sans traitement en fonction de son ancienneté à la date de sa mise en congé.

Le congé est rémunéré selon l'ancienneté suivante :

- 1 mois à plein traitement puis 1 mois à demi-traitement après 4 mois de services ;
- 2 mois à plein traitement puis 2 mois à demi-traitement après 2 ans de services ;
- 3 mois à plein traitement puis 3 mois à demi-traitement après 3 ans de services.

Les IJSS sont déduites des sommes versées à l'agent.

Période de référence

La période de référence, pour déterminer les droits à plein ou demi-traitement de l'agent, est déterminée de la façon suivante :

- il faut analyser les droits non pas par année civile mais jour par jour ;
- pour les agents en service continu (quel que soit leur temps de travail), la période de référence de 1 an correspond aux 365 derniers jours ;
- pour les agents en service discontinu (quel que soit leur temps de travail), la période de référence de 1 an correspond aux 300 derniers jours de services effectifs à temps complet.

Cas des agents employés de manière continue

Pour apprécier le droit à congé ordinaire de maladie rémunéré, il faut comptabiliser sur les 12 derniers mois consécutifs précédant chaque jour du nouvel arrêt, le nombre de jours de congés de maladie ordinaire déjà octroyés.

Cette règle reprend celle des agents fonctionnaires titulaires.

Les jours déjà indemnisés se déduisent des droits ouverts pour déterminer le droit à rémunération pendant le nouveau congé ordinaire de maladie.

Décompte des droits à plein et à demi-traitement : impact du jour de carence

L'article 105 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 instaure un délai de carence dans le cadre des congés de maladie ordinaire.

En effet, cet article prévoit le non versement de la rémunération au titre du premier jour de congé de maladie.

« Hormis les cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée ou si la maladie provient de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L. 27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou d'un accident survenu dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions, les agents publics civils et militaires en congé de maladie, ainsi que les salariés dont l'indemnisation du congé de maladie n'est pas assurée par un régime obligatoire de sécurité sociale, ne perçoivent pas leur rémunération au titre du premier jour de ce congé. »

Cette disposition est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012.

Il est important de constater que le décompte des droits à plein traitement ou demi-traitement n'est pas modifié par rapport au dispositif antérieur.

La journée de carence s'applique au premier jour de maladie que celui-ci soit rémunéré à plein traitement ou demi-traitement.

☞ Le délai de carence ne s'applique pas dans le cadre d'un congé pour accident de service ou accident de travail ou maladie contractée dans le cadre de l'exercice des fonctions, ni dans le cadre d'un congé de longue maladie ou de longue durée, d'un congé de grave maladie, d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption.

Exemple

Un agent, bénéficiant de 3 ans d'ancienneté, est en congé de maladie ordinaire du 1^{er} au 5 mars 2012.

Il a déjà bénéficié des congés de maladie ordinaire suivants :

- CMO du 4 au 10 mars 2011 soit 7 jours à plein traitement ;
- CMO du 11 au 27 Avril 2011 soit 17 jours à plein traitement ;
- CMO du 6 au 27 juin 2011 soit 22 jours à plein traitement ;
- CMO du 4 au 23 août 2011 soit 20 jours à plein traitement ;
- CMO du 4 au 22 octobre 2011 soit 19 jours à plein traitement ;
- CMO du 13 au 17 décembre 2011 soit 5 jours à plein traitement.

☞ Avec une ancienneté de 3 ans, l'agent peut bénéficier de 3 mois à plein traitement et de 3 mois à demi-traitement, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour le 1^{er} mars 2012

Période de référence : du 2 mars 2011 au 1^{er} mars 2012

CMO indemnisés	Plein traitement	Demi-traitement
1 ^{er} au 3 mars 2011	7	
11 au 27 avril 2011	17	
6 au 27 juin 2011	22	
4 au 23 août 2011	20	
4 au 22 octobre 2011	19	
13 au 17 décembre 2011	5	
Total	90	0
Reste à accorder	0	90

L'agent ayant obtenu 90 jours de plein traitement sur la période de référence, la journée du 1^{er} mars devrait être rémunérée à demi-traitement.

Mais l'agent ne percevra pour ce jour aucune rémunération du fait du délai de carence instauré depuis le 1^{er} janvier 2012.

Il est important de constater que le décompte des droits à plein traitement ou demi-traitement n'est pas modifié par rapport au dispositif antérieur.

La journée de carence s'applique au premier jour de maladie que celui-ci soit rémunéré à plein traitement ou demi-traitement.

Pour le 2 mars 2012

Période de référence : du 3 mars 2011 au 2 mars 2012

CMO indemnisés	Plein traitement	Demi-traitement	Remarques
4 au 10 mars 2011	7		
11 au 27 avril 2011	17		
6 au 27 juin 2011	22		
4 au 23 août 2011	20		
4 au 22 octobre 2011	19		
13 au 17 décembre 2011	5		
1 ^{er} mars 2012		1	Le 1 ^{er} mars, correspondant au 1 ^{er} jour de congé maladie ne sera pas rémunéré (carence) mais reste décompté dans le calcul des droits
Total	90	1	
Reste à accorder	0	89	

L'agent ayant obtenu 90 jours de plein traitement sur la période de référence, la journée du 2 mars 2012 sera rémunérée à demi-traitement.

Pour le 3 mars 2012

Période de référence : du 4 mars 2011 au 3 mars 2012

CMO indemnisés	Plein traitement	Demi-traitement	Remarques
4 au 10 mars 2011	7		
11 au 27 avril 2011	17		
6 au 27 juin 2011	22		
4 au 23 août 2011	20		
4 au 22 octobre 2011	19		
13 au 17 décembre 2011	5		
1 ^{er} et 2 mars 2012		2	Le 1 ^{er} mars, correspondant au 1 ^{er} jour de congé maladie ne sera pas rémunéré (carence) mais reste décompté dans le calcul des droits
Total	90	2	
Reste à accorder	0	88	

L'agent ayant obtenu 90 jours de plein traitement sur la période de référence, la journée du 3 mars 2012 sera rémunérée à demi-traitement.

Pour le 4 mars 2012

Période de référence : du 5 mars 2011 au 4 mars 2012

CMO indemnisés	Plein traitement	Demi-traitement	Remarques
4 au 10 mars 2011	6		Le 4 mars 2011 sort de la période de référence
11 au 27 avril 2011	17		
6 au 27 juin 2011	22		
4 au 23 août 2011	20		
4 au 22 octobre 2011	19		
13 au 17 décembre 2011	5		
1 ^{er} au 3 mars 2012		3	Le 1 ^{er} mars, correspondant au 1 ^{er} jour de congé maladie ne sera pas rémunéré (carence) mais reste décompté dans le calcul des droits
Total	89	3	
Reste à accorder	1	87	

L'agent n'ayant pas obtenu 90 jours de plein traitement sur la période de référence, la journée du 4 mars 2012 sera rémunérée à plein traitement.

Pour le 5 mars 2012

Période de référence : du 6 mars 2011 au 5 mars 2012

CMO indemnisés	Plein traitement	Demi-traitement	Remarques
4 au 10 mars 2011	5		Les 4 et 5 mars 2011 sortent de la période de référence
11 au 27 avril 2011	17		
6 au 27 juin 2011	22		
4 au 23 août 2011	20		
4 au 22 octobre 2011	19		
13 au 17 décembre 2011	5		
1 ^{er} au 3 mars 2012		3	Le 1 ^{er} mars, correspondant au 1 ^{er} jour de congé maladie ne sera pas rémunéré (carence) mais reste décompté dans le calcul des droits
4 mars 2012	1	3	
<i>Total</i>	89	3	
<i>Reste à accorder</i>	1	87	

L'agent n'ayant pas obtenu 90 jours de plein traitement sur la période de référence, la journée du 5 mars 2012 sera rémunérée à plein traitement.

Conclusion

Pour l'arrêt du 1^{er} au 5 mars 2012, l'agent aura donc bénéficié d'une rémunération égale à :

- le 1^{er} mars : 1 jour de demi-traitement non versé correspondant à la journée de carence, 1^{er} jour du congé de maladie ;
- les 2 et 3 mars : 2 jours à demi-traitement ;
- les 4 et 5 mars : 2 jours à plein traitement.

SITUATIONS SPECIFIQUES POUR LE DECOMPTE DU JOUR DE CARENCE

Jour de carence et prolongation

Le délai de carence ne s'applique pas à la prolongation de l'arrêt de travail.

Lorsque la reprise entre la fin de l'arrêt initial et le début de l'arrêt suivant n'a pas excédé 48 heures, le délai de carence ne s'applique pas.

Jour de carence et arrêt en cours de journée

Lorsqu'un arrêt de travail est établi le même jour que celui où l'agent a travaillé avant de se rendre chez son médecin traitant, le délai de carence ne s'appliquera que le lendemain.

En effet, la carence s'applique le premier jour suivant l'absence au travail réellement constatée, correspondant effectivement à la première journée de congé de maladie.

Jour de carence et arrêt lié à une affection longue durée

Lorsque l'arrêt de travail est en rapport avec une affection longue durée au sens de l'article L 324-1 du code de la sécurité sociale, le délai de carence ne s'applique qu'une seule fois, à l'occasion du premier congé de maladie.

La rémunération concernée par le jour de carence (projet de circulaire de la DGAFP)

Le non versement de la journée de carence entraîne un impact sur la rémunération versée à l'agent pour la première journée de congé maladie.

Les sommes correspondant à la retenue se rapportent strictement au jour non travaillé et font donc l'objet d'une retenue égale au trentième.

Il convient donc de prendre en compte l'indice détenu au moment de la mise en congé de maladie, même si lorsque la retenue opérée a lieu après un avancement.

L'assiette de la retenue opérée est notamment composée de :

- la rémunération principale ou traitement de base ;
- les primes et indemnités qui suivent le sort du traitement, y compris l'indemnité de résidence (à l'exclusion de la GIPA) ;
- les primes et indemnités versées à l'agent (à l'exclusion notamment des indemnités représentatives de frais, des heures supplémentaires, des indemnités qui impliquent un service fait, des avantages en nature, des indemnités de restructuration, des indemnités liées à la mobilité ...) ;
- les majorations et indexations Outre-Mer.

☞ ***Le SFT est versé en totalité puisqu'il représente un complément de rémunération lié à la charge effective et permanente d'un ou plusieurs enfants.***

CAS PARTICULIERS

Temps partiel

La retenue est effectuée sur les mêmes éléments de rémunération que pour un temps plein.

Toutefois, l'assiette de calcul est effectuée sur la rémunération proratisée et versé à l'agent en cas d'exercice à temps partiel.

Placement rétroactif en congé de longue maladie ou congé de longue durée

Lorsque l'agent qui a bénéficié d'un congé de maladie ordinaire est placé rétroactivement en congé de grave maladie ou accident de travail ou maladie professionnelle, la journée de rémunération non versée correspondant au jour de carence lui est remboursée.

Cotisations sur la journée de carence

Le jour de carence correspondant au premier jour de congé de maladie ordinaire ne donne lieu à aucune retenue, aussi bien salariale que patronale.

Il n'y a donc aucune retenue effectuée au titre de l'IRCANTEC ou de l'URSSAF sur cette journée non rémunérée.

Ce jour de carence est également exonéré de CSG et de CRDS

Même si la journée de carence n'est pas soumise aux cotisations pour le calcul de la retraite de base du régime général, les périodes de congés de maladie sont prises en compte au titre des trimestres assimilés.

La journée de carence n'a donc pas d'impact sur les droits à retraite général de l'agent.

Primes et indemnités : nouvelle approche réglementaire

Décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Dans le cadre de l'Accord Santé et Sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, il était prévu de clarifier les règles de proratisation des primes pendant un congé de maladie.

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés (JO n° 200 du 29 août 2010) vient donc mettre en application ce dispositif **à compter du 30 août 2010**.

La circulaire du 22 mars 2011 vient préciser les modalités d'application du décret.

Le principe : maintien des primes et des indemnités

En cas d'absence pour congés annuels, congé ordinaire de maladie, congé de maternité, paternité et d'adoption, le principe est que les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement.

Concernant les congés ordinaires de maladie, les primes et indemnités sont donc maintenues pendant trois mois, puis réduites de moitié pendant neuf mois.

Sont donc visés les congés suivants hormis les congés annuels :

Pour les fonctionnaires

- les congés ordinaires de maladie ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou de maladie professionnelle ;
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Pour les agents non titulaires

- les congés de maladie ;
- les congés en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Le maintien des primes peut toutefois être régi par des dispositions spécifiques, du fait de la nature même de ces primes.

Primes liées à la manière de servir et/ou aux résultats obtenus

Certaines primes sont modulables en fonction de la manière de servir et/ou des résultats. C'est le cas par exemple de la PFR (prime de fonctions et de résultats).

En cas d'absence, la part liée aux fonctions doit en principe suivre le sort du traitement.

La part liée aux résultats par contre peut être réajustée afin de tenir compte de l'atteinte ou non des objectifs qui avaient été fixés.

Le chef de service doit donc apprécier si le congé dont a bénéficié l'agent a eu un impact sur l'atteinte des objectifs. Ceci est donc variable en fonction de la durée du congé et de la manière de servir.

Ainsi, un agent qui a atteint ses objectifs malgré une absence de 4 mois sur l'année se voit attribuer une part liée aux résultats non abattue du fait de l'absence.

Les administrations peuvent également tenir compte de la charge de travail reportée sur les agents présents afin de majorer éventuellement la part de leur prime liée aux résultats.

Primes liées au remplacement des agents

Les primes et indemnités sont suspendues dès lors que l'agent est remplacé dans ses fonctions, dans le cas de remplacement par l'intérim.

Primes et indemnités représentatives de frais et liées à l'organisation du travail

En l'absence de service fait ou de frais engagés, les primes et indemnités octroyées dans ce cadre sont de fait suspendues. Il en est de même pour les primes liées à l'organisation du temps de travail et au dépassement du cycle de travail, comme les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires n'étant pas liées à l'effectivité du travail, elles sont donc maintenues dans les mêmes conditions et sur les mêmes périodes que le traitement.

Prise en charge des abonnements de transport domicile - lieu de travail

La prise en charge partielle des abonnements de transport domicile - lieu de travail prévue par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 est suspendue pendant les périodes de congé de maladie ordinaire, de congé de maternité ou pour adoption et de congé paternité.

Toutefois, la prise en charge reste maintenue jusqu'à la fin du mois au cours duquel débute le congé.

Lorsque la reprise a lieu au cours d'un mois, la prise en charge de l'abonnement de transport doit être effectuée pour le mois complet.

Exemple

Ainsi un agent en congé de maladie du 15 février 2011 au 15 mai 2011 bénéficiera d'une prise en charge de ces frais de transport au titre des mois de février et de mai.

Le remboursement sera suspendu par contre pour les mois de mars et avril.

Par contre, l'agent non titulaire, qui ne justifie pas des 4 mois de services nécessaires à la date de son arrêt maladie, bénéficie d'un congé mais sans traitement pendant une durée ne pouvant dépasser une année.

L'ancienneté correspond à la durée des services effectifs accomplis pour le compte du même employeur à la date du recrutement ou du contrat initial même renouvelé.

De plus, les périodes des services accomplis chez un autre employeur doivent être prises en compte.

Sont considérés comme services effectifs (outre le temps de travail effectif) pour respecter l'ancienneté nécessaire :

- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire et de grave maladie ;
- les congés pour accident de service et de maladie professionnelle ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption ;
- les congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie ;
- les congés de formation professionnelle ;
- les congés de formation syndicale ;
- les congés pour formation des cadres et d'animateurs pour la jeunesse ;
- les autorisations d'absence accordées aux administrateurs d'une mutuelle ;
- les autorisations d'absence accordées aux sapeurs-pompiers volontaires ;
- les congés accordés pour siéger comme représentant d'une association ;
- les périodes d'instruction militaire dans la mesure où il s'agit d'un congé rémunéré.

Sont retenus les services accomplis avant l'octroi :

- des congés sans traitement pour inaptitude physique ;
- du congé parental ;
- des congés pour événements familiaux ;
- des congés pour convenances personnelles ;
- du congé pour se rendre dans un DOM en vue d'une adoption d'un enfant ;
- des congés pour élever un enfant de moins de 8 ans ou atteint d'une infirmité exigeant des soins continus ;
- des congés pour création d'entreprise ;
- d'une absence résultant d'une obligation légale (mandat) ;
- de l'accomplissement du service national ou d'une période d'instruction militaire.

CONGÉS MALADIE ET JOURS DE RTT

L'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 met fin à une jurisprudence qui considérait que l'agent en congé de maladie devait être regardé comme ayant accompli les obligations de service correspondant à son cycle de travail et qu'il pouvait prétendre à ce titre à des jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) générés sur cette période de maladie.

L'acquisition de jours ARTT est en effet liée à la durée du travail hebdomadaire, lorsque celle-ci est supérieure à 35 heures, en dehors des heures supplémentaires. L'ARTT a pour fonction d'éviter l'accomplissement d'une durée annuelle du travail excédant 1 607 heures.

Depuis le 30 décembre 2010, date d'entrée en vigueur de la loi, les absences au titre de congés pour raisons de santé réduisent donc, à due proportion le nombre de jours de RTT acquis par l'agent.

Ces dispositions s'appliquent aux agents non titulaires de la fonction publique de l'Etat, de la fonction publique territoriale ainsi qu'aux titulaires de la fonction publique hospitalière.

☞ Les agents titulaires sont également concernés par ce dispositif.

Absences entraînant une réduction des droits à l'acquisition de jours ARTT

Les situations d'absence du service qui engendrent une réduction des droits à l'acquisition annuelle de jours ARTT sont les congés pour raison de santé, notamment :

- le congé de maladie ;
- le congé de grave maladie ;
- le congé sans traitement pour maladie (ancienneté insuffisante pour bénéficier d'un congé de maladie rémunéré) ;
- y compris ceux résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011

Modalités de réduction des jours ARTT des agents en congés pour raisons de santé

Rappel des règles d'acquisition de jours ARTT

La durée du travail effectif est fixée en moyenne à trente-cinq heures par semaine. Cependant, la réglementation précise que le décompte du temps de travail s'effectue sur une base annuelle de 1 607 heures, ce qui introduit dans le mode d'organisation du temps de travail dans la fonction publique, la possibilité d'une annualisation du temps de travail :

- en instituant des cycles de travail comportant des durées hebdomadaires de travail variables ;
- en fixant une durée hebdomadaire de travail supérieure à 35 heures toute l'année.

Cette organisation peut donc conduire à l'attribution de jours ARTT en compensation. Le nombre de jours supplémentaires de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. Ainsi le nombre de jours ARTT attribués annuellement est le plus souvent de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35 h 30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour 36 h 30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour 37 h 30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38 h 20 et 39 heures hebdomadaires (notamment en fonction publique hospitalière) ;
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

☞ Les employeurs publics peuvent avoir octroyé un nombre de jours de RTT différents qu'il faut donc prendre en compte pour calculer le nombre de jours de RTT à défalquer en cas d'absences.

Cas particuliers des agents à temps partiel

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (pour faciliter la gestion des jours d'absence, le nombre ainsi déterminé peut être arrondi à la demi-journée supérieure).

Exemple

Durée hebdomadaire de travail	39 H	38 H	37 H	36 H
Nb de jours ARTT pour un agent travaillant à temps complet	23	18	12 jours	6 jours
Temps partiel 90%	20,7	16,2	10,8	5,4
Temps partiel 80%	18,4	14,4	9,6	4,8
Temps partiel 70%	16,1	12,6	8,4	4,2
Temps partiel 60%	13,8	10,8	7,2	3,6
Temps partiel 50%	11,5	9	6	3

Circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011

MODE DE CALCUL DE LA REDUCTION DES JOURS ARTT

La réduction des jours ARTT se défalque sur les jours ARTT octroyés au début de l'année suivant les absences ayant donné lieu à cette réduction.

Ceci s'explique par le fait que les jours ARTT sont accordés au début d'une année civile, et ce pour l'intégralité de l'année considérée.

Les absences au cours de cette période ne peuvent donc venir diminuer les droits octroyés antérieurement.

☞ *En cas de mobilité, la réduction des jours ARTT se faisant avec une année de décalage, l'employeur doit fournir à l'agent, un « solde de tout compte » indiquant le nombre de jours RTT restant.*

Calcul de la réduction

En régime hebdomadaire, le décompte du temps de travail annuel s'exprime en nombre de jours ouvrables, au nombre de 228, après exclusion de 104 jours de repos hebdomadaires, de 25 jours de congés annuels et de 8 jours fériés.

Soit N1 le nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire (N1 = 228).

Soit N2 le nombre maximum de journées ARTT générées annuellement en régime hebdomadaire.

Le quotient de réduction Q résultant de l'opération arithmétique N1/N2 correspond au nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée ARTT est acquise.

En conséquence, dès lors qu'un agent, en cours d'année, atteint en une seule fois ou cumulativement, un nombre de jours d'absence pour raisons de santé égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel de jours ARTT d'une journée.

Circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011

Exemples

- pour un régime de travail hebdomadaire de 37h :

228 jours ouvrables annuellement génèrent 12 jours ARTT.

Le quotient de réduction est égal à $228 / 12 = 19$ jours de travail.

Dès que l'absence du service atteint 19 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 12 jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour 38 jours d'absence...).

- pour un régime de travail hebdomadaire de 38h :

228 jours ouvrables annuellement génèrent 18 jours ARTT.

Le quotient de réduction Q est égal à $228 / 18 = 12,6$ jours de travail, arrondis à 13.

Dès que l'absence du service atteint 13 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 18 jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour 26 jours d'absence...).

- pour un agent à temps partiel :

Soit le cas d'un agent soumis à un régime hebdomadaire sur la base de 39h par semaine, mais exerçant ses fonctions à 80%.

Un tel service à temps plein ouvre droit à l'acquisition de 23 jours ARTT.

En conséquence, le nombre de jours ARTT auquel peut prétendre cet agent à raison de sa quotité de travail s'élève à $23 \times 80/100 = 18,4$ jours ARTT, soit 18,5 jours ARTT en application de la règle de l'arrondi à la demi-journée supérieure.

Pour un service à 80%, le décompte du temps de travail annuel exprimé en nombre de jours ouvrables (N1) n'est pas égal à 228 (hypothèse d'un service à temps plein) mais à $228 \times 80/100 = 182,4$.

Le fonctionnaire considéré ayant un capital théorique de 18,5 jours ARTT, le quotient de réduction est égal à $182,4 / 18,5 = 9,85$ arrondis à 10 jours ouvrables.

Dès que l'absence du service atteint 10 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 18,5 jours ARTT (soit deux journées ARTT déduites pour 20 jours d'absence...).

RTT ET REPRISE D'ACTIVITE

Lorsqu'un agent reprend son activité après une période de congé de maladie ayant totalement réduit ses droits à jours ARTT, de nouveaux droits ARTT peuvent être acquis en fonction de son temps de travail.