

- [Articles 88 et 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984](#) portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- [Décret n°91-875 du 6 septembre 1991](#) pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- [Décret n°2010-997 du 26 août 2010](#) relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- [Circulaire du 22 mars 2011 n° BCRF 1031314C](#) relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

## LE PRINCIPE : UNE COMPETENCE DE L'ORGANE DELIBERANT

L'instauration d'un régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale doit respecter la limite résultant du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat, tel qu'il est mentionné à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°91-875 du 6 septembre 1991. Il revient à l'assemblée délibérante de déterminer les conditions d'attributions des primes et indemnités instituées. Ces conditions renvoient pour l'essentiel aux bénéficiaires éventuels et aux critères de modulation du montant individuel, mais également le cas échéant, aux règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie.

Le maintien du régime indemnitaire au profit de l'agent territorial placé en congé n'est prévu ni par l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui précise uniquement les conditions du maintien du traitement, l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement, ni par une disposition réglementaire. Or, tel que rappelé à plusieurs reprises, les dispositions relatives au maintien du traitement renvoient exclusivement au traitement indiciaire (avis CE du 13 janvier 1988 ; QE AN n°13338 du 3 mars 2003).

Il convient, le cas échéant, de se référer aux textes instituant les primes et indemnités. Lorsqu'ils fixent des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés maladie, la collectivité sera alors tenue d'appliquer des restrictions à minima identiques, puisqu'elle ne peut instaurer un régime plus favorable.

**Dans la plupart des cas, aucune règle n'est prévue et il relève alors de la compétence de l'organe délibérant de déterminer les règles applicables en matière de maintien du régime indemnitaire en cas de congé maladie.**

Le Conseil d'Etat (CE) a en effet considéré qu'en l'absence de dispositions législatives et réglementaires **prévoyant son maintien, un agent ne peut prétendre au versement de son régime indemnitaire durant sa période de congés de maladie** (CE n°221334, 10 janvier 2003).

Ce principe ne semble cependant viser que les avantages liés à l'exercice effectif des fonctions, par opposition aux avantages à caractère forfaitaire qui devraient être maintenus (QE AN n°71964 du 9 août 2005 et CE n°146301 du 14 juin 1994). Le juge de première instance est même allé plus loin en estimant que cette distinction pouvait s'opérer sur les deux composantes d'une même indemnité, la part forfaitaire fixe et la part liée à l'exercice des fonctions pouvant être dissociées en vue du versement de la seule part forfaitaire. (TA Dijon, 26 mars 1996, n°94-1384 et 94-168)

Une collectivité territoriale souhaitant instaurer le maintien des primes dans certaines situations de congés devra donc le prévoir d'une manière expresse par délibération. Les collectivités ne sont toutefois tenues en rien de délibérer en ce sens, le **versement d'une indemnité** liée à

l'exercice effectif des fonctions au cours des congés de maternité et de maladie constitue une **faculté laissée à l'appréciation de l'administration selon les circonstances d'espèce** (CE n°274628, 12 juillet 2006 ; CE n°311290 du 22 février 2010).

Enfin, le juge administratif a précisé que le maintien des primes en cas de maladie doit s'appliquer de la même manière à tous les fonctionnaires dans une situation analogue, au nom du principe d'égalité entre les agents (CE 18 novembre 2011, n°344563).

## **L'identification de primes liées à l'exercice effectif des fonctions**

Au regard des textes instituant les primes et indemnités et de la jurisprudence, et sous réserve de la délibération de l'organe délibérant, devraient être considérées comme liées à l'exercice effectif des fonctions :

**L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)**, son versement étant conditionné à la réalisation effective d'heures supplémentaires concernant des fonctionnaires de catégorie C et B (Art. 2 Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002).

**L'indemnité forfaitaire de travaux supplémentaires (IFTS)** dont le décret 2002-63 du 14 janvier 2002 ne prévoit pas son maintien pour les agents placés en congés de maladie et lie également son versement à la notion d'exercice effectif des fonctions. Le CE a même indiqué que son versement devait être suspendu en raison de congé pour des raisons de maladie (CE n°252517, 11 septembre 2006).

**L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)**, son maintien n'étant pas expressément prévu aux agents placés en congé de maladie par le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 et le juge administratif ayant précisé qu'elles sont, avec l'IFTS, « liées à l'exercice effectif des fonctions, ne sauraient être regardées comme constituant des éléments du traitement devant être maintenu, dans le cas où les agents qui en bénéficient sont absents pour congés de maladie (...); (CE n°274628, 12 juillet 2006).

**L'indemnité d'exercice des missions de préfecture (IEMP)** : son maintien n'est pas expressément prévu par le décret n°97-1223 du 26 décembre 1997 aux agents placés en congé de maladie. Toutefois, la jurisprudence a considéré que l'agent ne peut prétendre à son maintien lorsqu'il s'est absenté du service du fait d'un congé de maladie (CAA Marseille, 29 novembre 2011, n°09MA00832).

**L'indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents de police municipale**: en raison de son caractère non forfaitaire, elle peut être suspendue pendant les périodes au cours desquelles les agents attributaires n'assurent pas l'exercice effectif de leurs fonctions, notamment pendant les congés de maladie (CE, 14 juin 1995, n°146301).

**La prime de fonctions et de résultats (PFR) et le nouveau régime indemnitaire la remplaçant (RIFSEEP)** : la circulaire du 22 mars 2011 prévoit que la part fonctions a vocation à suivre le traitement. Pour la part résultats, il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. Ainsi, la part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Il apparaît cohérent d'appliquer ce principe au nouveau régime indemnitaire composé d'une indemnité fixe de fonctions, de sujétions et d'expertise, et d'une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

**Les primes de fin d'année** (instaurées antérieurement au 24 janvier 1984) : S'agissant des avantages acquis, aucune précision n'est apportée par l'article 111 de la loi n°84-53 en cas d'absence pour maladie. Néanmoins, sous réserve de la délibération de l'organe délibérant, la Haute juridiction a précisé qu'elle peut être liée à l'exercice effectif des fonctions, et qu'à ce titre, son versement peut notamment exclure les périodes de congés de maladie (CE 30 décembre

2013, n°363480). Il convient donc de se référer à la délibération ayant instauré la prime en question.

## **Les règles applicables aux congés pour indisponibilité physique des fonctionnaires d'Etat**

Si ces dispositions ne s'appliquent pas automatiquement aux fonctionnaires territoriaux, celles-ci peuvent néanmoins servir de cadre de référence pour les collectivités souhaitant maintenir tout ou partie de leur régime indemnitaire, ces dernières ne pouvant instaurer de régime plus favorable conformément au principe de parité.

Ainsi, à titre d'information, les règles sont les suivantes :

### **Pour les congés de maladie ordinaire, maternité ou pour accident de service ou maladie professionnelle :**

Le décret n°2010-997 du 26 août 2010 prévoit le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes proportions que le traitement, lors de congés de maladie ordinaire ainsi que pour les congés pour accident de service et maladie professionnelle. Il en va de même du congé maternité.

Par ailleurs, les agents bénéficiant notamment d'un congé de maladie ordinaire, ou de maladie professionnelle ou encore d'un congé de maternité, ne peuvent, durant la période de congés, acquérir de nouveaux droits au titre des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais ou qui sont liés à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

### **Pour le congé de longue maladie et de longue durée :**

Si le statut prévoit les mêmes principes que pour le CMO, l'article 37 du décret 86-442 du 14 mars 1986 prévoit, qu'au traitement ou demi-traitement s'ajoutent les avantages familiaux ainsi que la totalité ou la moitié des indemnités accessoires, à l'exclusion de celles liées à l'exercice des fonctions ou qui ont le caractère de remboursement de frais.

Le décret 2010-997 précité prévoit par ailleurs que lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises. Il n'y a par contre, pas de versement pour la ou les périodes de congés de longue maladie ou de congé de longue durée ultérieures (article 2). Exemple : un agent placé en congé de maladie ordinaire à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2014. Après avis du comité médical, ce même agent est placé le 1<sup>er</sup> avril 2015 en congé de longue maladie avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> octobre 2014. L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à partir du 1<sup>er</sup> avril 2015 mais ne doit pas rembourser à son administration les sommes perçues au titre du régime indemnitaire durant la période du 1<sup>er</sup> octobre 2014 au 31 mars 2015.

### **Le cas particulier du temps partiel thérapeutique :**

La [circulaire du 1<sup>er</sup> juin 2007 de la DGAFP](#) indique que « le fonctionnaire réintégré « quelle que soit la quotité accordée, perçoit l'intégralité de son traitement, du supplément familial de traitement et de l'indemnité de résidence ainsi que des primes et indemnités calculées au prorata de sa durée effective de service ».

De plus, conformément à la jurisprudence administrative, elles ne peuvent être allouées que dans la mesure où les conditions d'attribution fixées par le texte institutif et l'assemblée délibérante sont remplies (CAA Paris n°00PA00168, 26 novembre 2002).

#### **A RETENIR**

**En l'absence de textes prévoyant son maintien, l'agent ne peut se prévaloir du maintien de son régime indemnitaire lié à l'exercice des fonctions durant ses absences pour inaptitude physique.**

**L'organe délibérant peut néanmoins prévoir expressément un tel maintien, sans toutefois instaurer de règles plus favorables que celles applicables aux fonctionnaires d'Etat (principe de parité)**