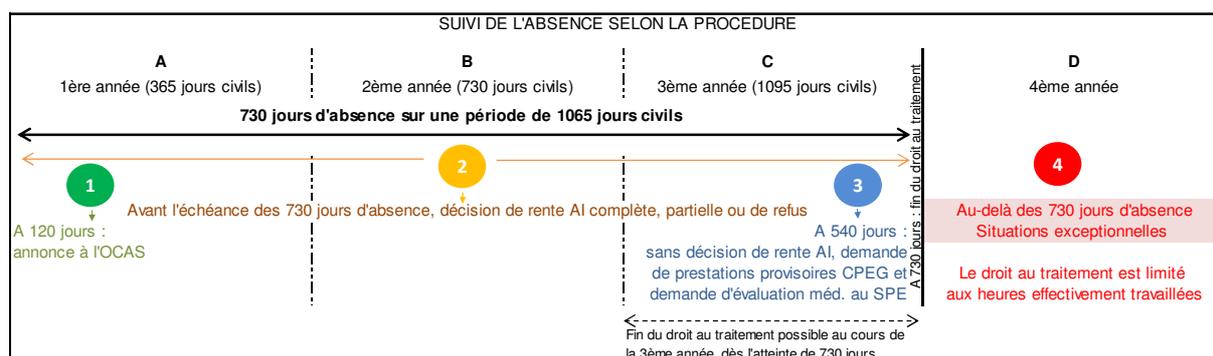


Annexe à la fiche MIOPE N° 02.02.07

Droit au traitement durant les 730 jours civils sur une période de 1095 jours civils en cas d'incapacité de travail pour cause de maladie et/ou d'accident non professionnel



Préambule

- Les situations qui relèvent de la santé au travail peuvent en tout temps être soumises au SPE. Elles peuvent également, selon les conclusions médicales, faire appel à la Cellule de Retour au Travail (CRT).
- Un jour avec absence compte comme un jour entier d'absence pour le décompte des 730 jours et ce, quel que soit le taux d'absence.
- L'employeur doit être attentif au fait qu'une baisse du taux d'activité du membre du personnel au cours de la période d'absence prolongée peut prêter les prestations sociales à venir (Assurance Invalidité [ci-après: AI], CPEG). C'est pourquoi chaque situation doit être examinée en regard de ses circonstances spécifiques.

1

Dès 120 jours d'absence

En cas d'absence se présentant d'ores et déjà de longue durée, et ce même avant l'échéance de 120 jours, l'Office cantonal des assurances invalidité (ci-après: OCAS) recommande que le membre du personnel lui adresse le *formulaire de demande de prestations AI*. Seul l'assuré lui-même ou son représentant peut faire cette démarche. Au cas où le membre du personnel n'adresserait pas de demande, l'employeur peut le faire. Il doit utiliser le *formulaire de détection précoce* à cette fin. Il est important de relever que l'annonce à l'OCAS est une condition pour pouvoir bénéficier des prestations invalidité de la CPEG (provisoires et définitives).

- Sur la base d'une analyse préliminaire de la situation, particulièrement lorsqu'il n'y a pas de date de retour au travail évoquée, le responsable des ressources humaines (ci-après: RRH) demande au membre du personnel, par lettre-type (courrier 1a_120jours), de

s'annoncer à l'OCAS pour une demande de prestations AI dès 120 jours d'absence consécutifs.

- b. Avant les 180 jours, si le membre du personnel ne le fait pas, c.à.d. lorsque le RRH ne reçoit pas de copie de l'accusé de réception dans les délais requis, le RRH envoie à l'OCAS le *formulaire de détection précoce*. Le RRH en informe le membre du personnel (courrier 1b_180jours).
- c. En cas de suivi du dossier par le Service de santé du personnel de l'Etat (SPE), ce dernier se tient à disposition du membre du personnel et du RRH pour apporter un appui dans le cadre de ces démarches.

2

Avant l'échéance des 730 jours (période A à C), l'OCAS a notifié une décision de rente AI complète, rente AI partielle ou de refus de rente

1. Le membre du personnel est au bénéfice d'une décision lui octroyant une rente AI complète

- a. Une fois la décision de l'AI communiquée par le membre du personnel à l'employeur, celui-ci annonce à l'intéressé, par lettre-type (courrier 2_1_a_rente_AI_complete), que ses rapports de service prendront fin à l'échéance des 730 jours d'absence.
- b. L'employeur verse le traitement jusqu'au terme des 730 jours d'absence et récupère la rente de l'AI et de la CPEG dès la date de mise à l'AI.
- c. Un mois avant l'échéance des 730 jours d'absence, l'employeur notifie au membre du personnel par courrier (courrier 2_1_c_rente_AI_complete_fin_rapservice) que ses rapports de service se termineront à la fin du mois au cours duquel son droit au traitement prendra fin.

2. Le membre du personnel est au bénéfice d'une décision lui octroyant une rente AI partielle

A. Reprise d'activité au taux d'activité résiduel dans la même fonction ou autre fonction avec la même classe de traitement

- a. Une fois la décision de l'AI communiquée par le membre du personnel à l'employeur, celui-ci annonce à l'intéressé, par lettre-type (courrier 2_2_A_a_rente_AI_partielle), que son taux d'activité, son traitement et ses cotisations à la CPEG seront réduits en conséquence à l'échéance des 730 jours d'absence.
- b. L'employeur verse le traitement au taux d'activité initial jusqu'au terme des 730 jours d'absence et récupère la rente de l'AI et de la CPEG dès la date de mise en vigueur de la décision de l'AI.
- c. Un mois avant l'échéance des 730 jours d'absence, l'employeur notifie au membre du personnel par courrier (courrier 2_2_A_c_rente_AI_partielle_fin_reductaux) que son taux d'activité, son traitement et ses cotisations à la CPEG seront réduits en conséquence dès le mois suivant.
- d. Le décompte des 730 jours (sur une période de 1095 jours civils) continue de déployer ses effets (il n'y a pas de nouveau décompte). Dans les cas où le membre du personnel a atteint ce seuil de jours d'absence, l'employeur transmet au service des paies et assurances du personnel (SPAP) le document (formulaire 2_2_A_d) permettant d'annoncer le taux d'activité résiduel et le nombre éventuel d'heures mensuelles d'absence afin d'ajuster le traitement mensuel.
- e. Les éventuelles absences continuent d'être saisies dans le SIRH. Cas échéant, la réduction du droit aux vacances basée sur l'art. 28, al. 2 RPAC s'applique.

B. Reprise d'activité au taux d'activité résiduel dans une nouvelle fonction avec rétrogradation

- a. Une fois la décision de l'AI communiquée par le membre du personnel à l'employeur, celui-ci annonce à l'intéressé dans le cadre d'un entretien (qui n'est pas un entretien de service) qu'il envisage de le reclasser dans une nouvelle fonction avec rétrogradation. La procédure de reclassement est alors suivie.
- b. L'employeur verse le traitement au taux d'activité initial jusqu'au terme des 730 jours d'absence et récupère la rente de l'AI et de la CPEG dès la date de mise en vigueur de la décision de l'AI.
- c. L'employeur notifie au membre du personnel sa nouvelle affectation avec rétrogradation par lettre-type (courrier 2_2_B_c_rente_AI_partielle_nouv affectation).
- d. Les points d et e. au point 2.2.A. s'appliquent par analogie.

3. Le membre du personnel a reçu une décision de non octroi de rente

Une fois la décision de l'AI communiquée par le membre du personnel à l'employeur, celui-ci peut requérir l'avis médical du SPE si ce dernier n'est pas déjà sollicité.

A. Reprise d'activité envisagée sans limitations fonctionnelles ou avec des limitations pouvant être aménagées avec l'accord de l'employeur

- a. Lorsque l'avis médical du SPE annonce une aptitude à la fonction sans limitations fonctionnelles (ou avec des limitations fonctionnelles qui peuvent être aménagées sur le poste avec l'accord de l'employeur) avec une perspective de reprise d'activité à court et moyen terme, il convient de convoquer le membre du personnel à un entretien.
- b. Un courrier est également adressé au membre du personnel l'informant de la date de fin de droit au plein traitement (courrier 2_3_A_b_droit_plein_traitement_fin).
- c. En cas de reprise d'activité à un taux réduit, un mois avant l'échéance des 730 jours d'absence, l'employeur notifie au membre du personnel par courrier (courrier 2_3_A_c_reductaux_spe) que son taux d'activité, son traitement et ses cotisations à la CPEG seront réduits en conséquence dès le mois suivant.
- d. Les points d. et e. du point 2.2.A. s'appliquent par analogie.

B. Reprise d'activité envisagée sans possibilité médicale de retour sur le poste : intervention de la Cellule de Retour au Travail (CRT)

Lorsque l'avis médical du SPE annonce une impossibilité de retour sur le poste ou la fonction, alors la CRT doit être activée (se référer à la procédure établie par la CRT: fiche MIOPE N° 08.00.00).

Si les conditions sont réunies pour que le membre du personnel soit affecté dans la nouvelle fonction ayant fait l'objet d'un stage CRT, le reclassement est confirmé par courrier (courrier 2_3_B_reclassement).

Les consignes des points b., d. et e. au point 2.2.A. s'appliquent par analogie.

C. Reprise d'activité non envisagée

Malgré la décision de l'OCAS de ne pas octroyer une rente AI, l'avis médical du SPE peut confirmer, au moment de son appréciation, qu'il n'y a aucune perspective de reprise d'une activité au sein de l'administration cantonale par le membre du personnel à court et moyen terme. Dans ce cas, l'employeur ouvre une procédure de résiliation des rapports de service pour disparition durable d'un motif d'engagement (art. 26 et 22 let. c, LPAC), au plus tard deux mois avant l'échéance des 730 jours d'absence. L'employeur informe le membre du personnel de son intention, au plus tard à la fin de la période D et dans le cadre d'un entretien (il ne s'agit pas d'un entretien de service).

A noter que dans les cas où une résiliation des rapports de service pour disparition durable d'un motif d'engagement est envisagée, l'intervention du médecin conseil de la CPEG est nécessaire. Cette démarche est entreprise dès que le RRH a obtenu l'évaluation médicale.

Les modèles de courrier spécifiques se trouvent sur Outlook.

Dans ces situations de disparition durable d'un motif d'engagement, il n'est pas nécessaire de procéder préalablement à un reclassement, l'état de santé ne le permettant pas.

3

L'OCAS n'a pas notifié de décision de rente AI

Au 540^{ème} jour d'absence, le RRH informe le membre du personnel par écrit que le droit au traitement prend fin au terme d'une période de 730 jours d'absence cumulés sur trois ans et qu'à cette échéance, l'employeur se réserve le droit de mettre fin aux rapports de service. A ce courrier est annexé le formulaire "Demande de prestations provisoires d'invalidité" de la CPEG (courrier 3_Prestations_provisoires_invalidite). Le RRH rend attentif le membre du personnel que la demande doit être parvenue à la CPEG au plus tard 4 mois avant la date de fin de droit au traitement.

Conjointement, une demande d'évaluation médicale est faite auprès du SPE, avec copie du courrier ci-dessus, afin qu'il convoque le membre du personnel et rende un préavis médical à établir dans les 4 mois qui suivent.

1. Reprise d'activité envisagée

Les consignes au point 2.3.A. s'appliquent par analogie.

2. Reprise d'activité envisagée sans possibilité de retour sur le poste ou la fonction : intervention de la Cellule de Retour au Travail (CRT)

Les consignes au point 2.3.B. s'appliquent par analogie.

3. Reprise d'activité non envisagée

Les consignes au point 2.3.C. s'appliquent par analogie.

4

Au-delà des 730 jours d'absence

Ces situations constituent une exception aux règles précitées. Elles doivent être traitées rapidement après l'échéance des 730 jours, au plus tard dans les 12 mois qui suivent.

Lorsque l'OCAS notifie une décision de rente AI complète ou partielle après ce délai, le suivi du dossier est assuré comme suit.

1. Le membre du personnel est au bénéfice d'une décision lui octroyant une rente complète

Une fois la décision de l'AI communiquée par le membre du personnel à l'employeur, celui-ci annonce à l'intéressé, par lettre (courrier 4_1_plus730j_rente_AI_complete), que ses rapports de service se termineront à la fin du mois en cours.

2. Le membre du personnel est au bénéfice d'une décision lui octroyant une rente partielle

Une fois la décision de l'AI communiquée par le membre du personnel à l'employeur, celui-ci annonce à l'intéressé, par lettre (courrier 4_2_plus730j_rente_AI_partielle), que son taux d'activité, son traitement et ses cotisations CPEG seront réduits en conséquence dès le mois suivant.

Les consignes des points d. et e. au point 2.2.A. s'appliquent par analogie.

Remarque : En vertu de l'art. 34, RCPEG, une invalidité réglementaire peut être sollicitée dans certaines situations, sous réserve que les conditions soient réunies.