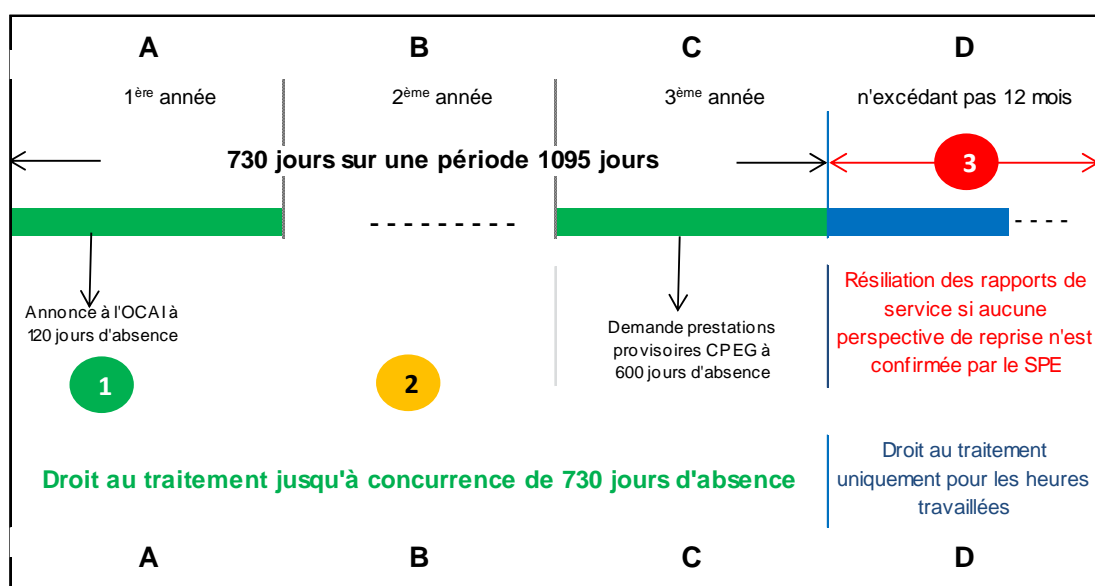


Droit au traitement durant les 730 jours civils

sur une période de 1095 jours civils en cas

d'incapacité de travail pour cause de maladie et/ou d'accident non professionnel



Remarques générales :

- Les fonctionnaires, employé-e-s, auxiliaires et agent-e-s spécialisé-e-s ont droit, dès la 2ème année d'activité, à leur traitement en cas d'absence pour cause de maladie durant 730 jours civils sur une période 1095 jours civils (art. 54, 59, 64, al. 2 et 87 RPAC), pour autant qu'il n'y ait pas de fin des rapports de service pendant les 730 jours.
- Il en est de même en cas de cumul d'un accident non professionnel et d'une maladie non professionnelle.
- 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.

Dès 120 jours d'absence

1

- a. Le RRH demande au membre du personnel, par lettre-type, de s'annoncer à l'Office cantonal des assurances invalidité (ci-après OCAI) pour une demande de prestations de l'Assurance Invalidité (AI) dès 120 jours d'absence consécutifs.
- b. Si les 120 jours d'absence sont discontinus sur les 1095 jours, le responsable des ressources humaines (RRH) sollicite le préavis du Service de santé du personnel de l'Etat (SPE) afin de savoir s'il convient d'annoncer le cas à l'OCAI.
- c. Le RRH envoie à l'OCAI le *formulaire de détection précoce* 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 en informe le membre du personnel ainsi que le SPE.
En cas d'absence se présentant d'ores et déjà de longue durée, l'OCAI recommande que le membre du personnel adresse le *formulaire de demande de prestations AI*. Seul l'assuré lui-même, son curateur ou son tuteur peut faire cette démarche. Il convient toutefois de noter que pour l'employeur, c'est toujours le *formulaire de détection précoce* qui fait foi.
- d. Le SPE peut aider le membre du personnel dans ses démarches à la demande de ce dernier ou du RRH.

2

L'AI a notifié une décision avant l'échéance des 730 jours (période A à C)

A. 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 à l'employeur (par la Caisse de prévoyance de l'Etat de Genève (CPEG), celui-ci annonce au membre du personnel par lettre-type (courrier 2A.a.) 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. Au 731^{ème} jour d'absence, l'employeur notifie au membre du personnel par courrier (courrier 2A.c.) que ses rapports de service se termineront à la fin du mois au cours duquel son droit au traitement prendra fin.

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

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

- a. Une fois la décision de l'AI communiquée à l'employeur par la CPEG, l'employeur annonce au membre du personnel par lettre-type (courrier 2B.1.a.) que son taux d'activité, son traitement et ses cotisations à la CPEG seront réduits en conséquence après 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 à l'AI.
- c. Au 731^{ème} jour d'absence, l'employeur notifie au membre du personnel par courrier (courrier 2B.1.c.) que son taux d'activité, son traitement et ses cotisations à la CPEG seront réduits en conséquence dès le mois suivant.
- d. Le décompte de 730 jours (sur une période de 1095 jours civils) continue de déployer ses effets.

2. reprise d'activité dans une nouvelle fonction avec rétrogradation

- a. L'employeur annonce au membre du personnel dans le cadre d'un "simple" entretien (c.à.d. pas un entretien de service) qu'il envisage de le reclasser dans

une nouvelle fonction avec rétrogradation. L'intéressé peut faire des observations dans un délai raisonnable.

- b. L'employeur notifie au membre du personnel sa nouvelle affectation avec rétrogradation par lettre-type ("C2 - Changement de fonction, reclassement dans une nouvelle fonction avec rétrogradation").
- c. Le décompte de 730 jours (sur une période de 1095 jours civils) continue de déployer ses effets.

L'AI n'a pas notifié de décision à l'échéance des 730 jours - ou a notifié une décision négative ou un recours est en cours - (soit au terme de la période C)

3

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).

Une copie du courrier est remise au SPE pour qu'il convoque le membre du personnel et rende un préavis sur les possibilités de reprise d'une activité au sein de l'administration cantonale **dans les 4 mois qui suivent**.

A. La CPEG n'a pas notifié de décision ou a notifié une décision refusant des prestations provisoires d'invalidité

1. Résiliation des rapports de service

L'employeur ouvre une procédure de résiliation des rapports de service pour disparition durable d'un motif d'engagement (ACE du 25 juin 2008; art. 22 let. c LPAC) au plus tard deux mois avant l'échéance des 730 jours d'absence, sur la base du préavis du SPE confirmant qu'au moment de son appréciation, ce dernier ne voit aucune perspective de reprise d'une activité au sein de l'administration cantonale par le membre du personnel et ce, pour une durée indéterminée. La procédure de résiliation des rapports de service pour disparition durable d'un motif d'engagement étant fondée sur ce préavis, celui-ci est indispensable et ses effets définitifs, à savoir qu'il ne peut être remis en cause par un certificat médical de reprise qui serait présenté ultérieurement.

Dans ce cas, l'employeur annonce au membre du personnel dans le cadre d'un "simple entretien" (c.à.d. pas un entretien de service) qu'il envisage de résilier ses rapports de service à l'échéance des 730 jours sans procéder préalablement à un reclassement (cf. modèles établis par les juristes de l'OPE).

2. Réduction du taux d'activité

- a. En accord avec le membre du personnel et l'avis du SPE, le taux d'activité peut être réduit au terme des 730 jours d'absence. Dans ce cas, l'employeur notifie au membre du personnel la réduction du taux d'activité (courrier 3A.2.a.).
- b. Aucun nouveau décompte de 730 jours ne commence à courir à la date du changement du taux d'activité. Celui-ci continue à déployer ses effets.

3. Poursuite ou reprise d'activité envisagée, notamment dans le cadre du processus Cellule retour au travail (CRT)

- a. Les rapports de service continuent si la poursuite ou une reprise d'activité, complète ou partielle, est prévue au-delà des 730 jours d'absence. Dans ce cas, il convient d'informer le membre du personnel que son droit à un plein traitement est échu et que son salaire est ajusté selon la capacité résiduelle de travail (courrier 3A.3a).

- b. Chaque début de mois, le RRH doit transmettre au service des paies et assurances du personnel (SPAP) la liste (formulaire 3A.3b) qui permet d'annoncer les membres du personnel ayant atteint le seuil des 730 jours d'absence, leur taux d'activité résiduelle et le nombre éventuel d'heures mensuelles d'absence. A noter que le membre du personnel n'a pas droit à son traitement pour les heures travaillées dans le cadre d'un stage AI.
- c. Sur la base des informations transmises, le SPAP ajuste le traitement mensuel.
- d. Les absences doivent toujours être saisies dans SIRH.
- e. La réduction du droit aux vacances basée sur l'art. 28, al. 2 RPAC s'applique.
- f. Si aucune poursuite ou reprise d'activité n'est possible au-delà des 730 jours d'absence, l'employeur informe le membre du personnel (voir modèle OPE sous Outlook), au plus tard à la fin de la période D et dans le cadre d'un "simple" entretien (c.à.d. pas un entretien de service), qu'il envisage de résilier ses rapports de service pour inaptitude à remplir les exigences du poste (art. 22 let. b LPAC).

B. La CPEG a notifié une décision qui octroie des prestations provisoires d'invalidité entières

L'employeur ouvre une procédure de résiliation des rapports de service pour disparition durable d'un motif d'engagement (ACE du 25 juin 2008; art. 22 let. c LPAC) un mois avant l'échéance des 730 jours d'absence.

Dans ce cas, l'employeur annonce au membre du personnel dans le cadre d'un "simple entretien" (c.à.d. pas un entretien de service) qu'il envisage de résilier ses rapports de service à l'échéance des 730 jours sans procéder préalablement à un reclassement (cf. modèles établis par les juristes de l'OPE).

C. La CPEG a notifié une décision qui octroie des prestations provisoires d'invalidité partielles

1. ***reprise d'activités dans la même fonction au taux d'activité résiduel ou dans une autre fonction avec la même classe de traitement***
 - a. Dès la décision de la CPEG, l'employeur notifie au membre du personnel par lettre-type (courrier 3C.1.a.) que son taux d'activité, son traitement et ses cotisations à la CPEG seront réduits en conséquence dès le mois suivant. Le nouveau taux d'activité correspond au taux d'activité initial sous déduction du taux des prestations provisoires d'invalidité partielles.
 - b. Le décompte de 730 jours (sur une période de 1095 jours civils) continue de déployer ses effets.
2. ***reprise d'activité dans une nouvelle fonction avec rétrogradation***
 - a. Dès la décision de la CPEG, l'employeur annonce au membre du personnel dans le cadre d'un "simple" entretien (c.à.d. pas un entretien de service) qu'il envisage de le reclasser dans une nouvelle fonction avec rétrogradation. L'intéressé peut faire des observations dans un délai raisonnable.
 - b. L'employeur notifie au membre du personnel sa nouvelle affectation avec rétrogradation par lettre-type ("C2 - Changement de fonction, reclassement dans une nouvelle fonction avec rétrogradation").
 - c. Le décompte de 730 jours (sur une période de 1095 jours civils) continue de déployer ses effets.

D. Décision de l'AI notifiée dans la période D

- L'employeur notifie au membre du personnel par lettre-type (courrier 3D.1.) que ses rapports de service se terminent à la fin du mois en cours si la décision octroie une rente AI complète au membre du personnel.
- L'employeur notifie au membre du personnel par lettre-type (courrier 3D.2.) que son taux d'activité, son traitement et ses cotisations à la CPEG sont réduits en conséquence dès le mois suivant si la décision octroie une rente AI partielle. De plus, aucun nouveau décompte de 730 jours ne commence à courir à la date du changement du taux d'activité.

E. Cellule de retour au travail (CRT)

Se référer aux modèles que la CRT a établis si elle se saisit du dossier, quelle que soit l'étape (fiche MIOPE 08.00.00).