

Note explicative relative au maintien de salaire ou non en cas d'arrêt maladie ou en cas d'accident du salarié AED ou AESH.

Le salarié a l'obligation de transmettre son attestation d'affiliation dès la signature de son contrat. Sans ce document, le salarié ne pourra bénéficier de ses droits à maintien de salaire en cas d'arrêt maladie. Tout changement de situation doit être signalé au lycée payeur, par l'employeur.

Dès lors qu'il s'agit d'un arrêt covid, les jours en maladie ne sont pas comptabilisés.

Dans le cas d'un arrêt maladie classique, le salarié peut comprendre et calculer son nombre de jours à plein traitement, à demi-traitement et la date à laquelle le maintien de salaire par l'employeur est interrompu. La règle est la même pour tous les salariés contractuels de la fonction publique.

Les droits sont étudiés en fonction de l'ancienneté et de l'historique des arrêts maladie sur les 12 derniers mois glissants.

L'ancienneté du salarié est cumulée pour tous ses contrats signés dans le 92.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3053>

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F491>

L'article 28 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'Etat :

Durée de rémunération à plein ou demi-traitement selon l'ancienneté

Ancienneté	Durée de rémunération du plein ou du demi-traitement
Après 4 mois de services	30 jours à plein traitement et 30 jours à ½ traitement
Après 2 ans de services	60 jours à plein traitement et 60 jours à ½ traitement
Après 3 ans de services	90 jours à plein traitement et 90 jours à ½ traitement

Il est nécessaire que l'employeur vérifie que le salarié a bien transmis son arrêt (volet 1 et 2 originaux à son centre de sécurité sociale). Beaucoup de dossier restent bloqués faute de transmission correcte dans les 48h (le salarié pense à tort que l'employeur se charge de cette transmission).

Une fois l'arrêt maladie calculé en paye, le service payeur envoie automatiquement les attestations de salaire par voie dématérialisée à la CPAM ou par courrier à la MGEN. Il n'est pas utile d'écrire au service payeur à ce sujet ni de transmettre les échanges entre salarié et CPAM. Le service paye ayant déjà son propre circuit de communication. **Un arrêt inférieur à 4 jours ne donne pas lieu à une attestation de salaire.**

Le salarié ne percevra pas d'indemnité journalière tant qu'il est à demi-traitement car le montant des IJSS ne dépassent pas 50% du salaire.

L'attestation de salaire précise la date de fin de maintien de salaire. Le centre de sécurité sociale du salarié prend automatiquement le relai dès la date de fin de maintien de salaire. Le versement des indemnités journalières correspondra ensuite à 50% de son salaire environ.

Le maintien de salaire pour les AED (article 8bis du contrat) est en faveur du salarié. Cela implique cependant un respect de la procédure. En effet, pour toute la période en maladie, mais rémunérée par l'employeur, les IJSS restent dues au lycée payeur qui a « avancé » l'indemnisation en quelque sorte. **Si l'arrêt maladie n'est pas correctement transmis, notre service sera contraint de réclamer ce montant au salarié.**

Vous pourrez constater le bon circuit du maintien de salaire/reversement des IJSS sur la fiche de paye du salarié. En effet, notre service est tenu de faire figurer les opérations de reversement des IJSS. Pour la période où le salaire a été maintenu (à plein traitement et à demi-traitement), apparaissent donc les lignes en NET 3390 et 3399 et la ligne en BRUT 4433 : c'est une opération blanche, les montants s'annulent entre le net et le brut. Pour information, le maintien de salaire par l'employeur est toujours en faveur du salarié, car le montant des IJSS qui nous sont reversées est bien inférieur au montant du salaire maintenu.

Dans le cas d'un accident de travail, le calcul des droits à congés maladie se fait toujours selon l'ancienneté du salarié, mais différemment. Il y a un passage directement du plein traitement au sans traitement, sans période de demi-traitement.

Le décompte des jours pris en accident est indépendant du décompte des jours pris en maladie.

Durée de rémunération à plein traitement	
Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement
Dès l'entrée en fonction	30 jours
Après 2 ans de services	60 jours
Après 3 ans de services	90 jours

Journée de carence : 1 jour ou 3 jours selon l'ancienneté

Dans le cas où le salarié ne peut bénéficier du maintien de salaire (ancienneté de contrat insuffisante), la sécurité sociale ne lui versera pas les indemnités journalières pour les 3 premiers jours de l'arrêt.

Dans le cas où le salarié peut bénéficier du maintien de salaire (ancienneté de contrat suffisante), la sécurité sociale ne lui versera pas les indemnités journalières pour les 3 premiers jours de l'arrêt. En revanche, c'est l'administration qui prend à sa charge 2 derniers jours de carence sur les 3, en rémunérant le salarié.

Cas du certificat médical

Un certificat médical ne permet pas le versement d'indemnités journalières de la part de la sécurité sociale (CPAM ou MGEN). Le traitement d'un certificat médical (et non arrêt maladie) est donc différent. Quel que soit sa durée, seuls les 3 premiers jours sont saisis en maladie. Les autres jours sont saisis en congé sans solde.

Reprise suite après un arrêt long

Suite à un arrêt long (1 mois ou plus), l'employeur transmet au lycée payeur un certificat de reprise (voir document téléchargeable). Cela est indispensable pour relancer la paye du salarié qui risque d'être interrompue préventivement afin d'éviter un trop perçu de salaire.

Procuration demandée par la MGEN pour le suivi des arrêts maladie

Pour respecter la réglementation générale de protection des données, un document de procuration (téléchargeable) est nécessaire pour que notre service puisse assurer le suivi des arrêts maladies. Le document est à faire compléter par tout salarié AED/AESH affilié à la MGEN.