

4 - DISPOSITIONS COMMUNES AU CONGE DE MALADIE ET AU CONGE AFFECTION DE LONGUE DUREE

41 - POINT DE DEPART DU CONGE ORDINAIRE DE MALADIE ET DU DELAI DE CARENCE

BRH 2000 RH 25
du 16.06.2000

Le point de départ du congé de maladie est le jour de la prescription médicale d'arrêt de travail résultant de la constatation de l'incapacité de travail.

Il est reporté au lendemain si l'agent a travaillé au moins une heure le jour de la prescription médicale.

Le délai de carence est appliqué *lorsqu'il y a lieu de l'appliquer* à compter du point de départ ainsi déterminé.

BRH 2001 RH 13
du 22.02.01, § 24

42 - DEMARCHES A EFFECTUER PAR L'AGENT (art. R. 321-2 du CSS)

L'agent envoie dans les 48 heures suivant la date d'interruption de travail, l'avis d'arrêt de travail à l'établissement (volet employeur) et à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (volet CPAM).

43 - DEMARCHES EFFECTUEES PAR LA POSTE (art. R. 323-10, R 331-5 du CSS)

431 - Etablissement de l'attestation de salaire

BRH 2001 RH 13
du 22.02.01, § 331

Afin de réduire au maximum le délai de versement des indemnités journalières par la CPAM, l'attestation de salaire doit être rétablie dans les meilleurs délais, tout en respectant scrupuleusement les dispositions décrites ci-dessous.

L'établissement de cette attestation et l'envoi de celle-ci incombe exclusivement au service RH de la direction ou du NOD concerné.

Le gestionnaire RH remplit l'imprimé d'attestation de salaire dès réception du certificat médical et l'adresse à la caisse primaire d'assurance maladie (en fonction du domicile de l'agent) *en cas de subrogation partielle ou totale*.

S'il n'y a pas subrogation, l'attestation est remise à l'agent qui l'envoie à la CPAM de son domicile.

BRH 2001 RH 13
du 22.02.01, § 332 a

• Arrêt de travail initial

Il convient d'établir l'attestation de salaire dès la connaissance de l'interruption effective du travail. Elle doit comporter la date du dernier jour de travail (même si la journée n'a pas été achevée, cf. § 41).

• Prolongation d'arrêt de travail

L'attestation de salaire ne doit pas être à nouveau établie. Tant que l'agent n'a pas repris *son travail*, les salaires de référence sont toujours les mêmes.

Une nouvelle attestation de salaire doit être servie si au cours de la prolongation de l'arrêt de travail :

- la subrogation doit être interrompue en raison de l'indemnisation à demi-salaire du congé de maladie,
- ou
- inversement, si la subrogation doit être demandée en raison du passage de l'indemnisation à demi-salaire à celle du plein salaire.

Cette attestation doit indiquer la même période de référence et les mêmes salaires de référence que lors du premier arrêt de travail.

- **Cas de l'arrêt qui se prolonge au-delà de 6 mois**

Une attestation spécifique à cette situation doit être remplie afin que la CPAM procède à un nouvel examen de la situation du malade.

- **Cas de reprise du travail**

En cas de reprise, anticipée ou non, une nouvelle attestation de salaire indiquant la date de reprise du travail doit être envoyée.

- **Cas de reprise de travail à temps partiel dans un but thérapeutique**

A la suite de la demande du médecin traitant, la CPAM peut maintenir le bénéfice des indemnités journalières.

L'attestation de salaire remplie par le gestionnaire RH indique notamment la date de la reprise du travail à temps partiel et la nouvelle référence de salaire.

- **Cas de la reprise de travail à temps complet après reprise à temps partiel dans un but thérapeutique**

La rubrique "date de reprise du travail" doit être servie sur l'attestation de salaire.

BRH 2001 RH 13
du 22.02.01,
§ 333 a, 1^{er} alinéa

432 - Salaire de référence devant être porté sur l'attestation de salaire (art. R 323-4 du CSS)

A) Généralités

Il s'agit de l'ensemble des éléments bruts de rémunérations soumis à cotisations (salaires, primes, indemnités et rappels) versés à chaque échéance de paie, au cours des trois mois précédant l'arrêt de travail, quelle que soit la période à laquelle ils se rapportent et limités mensuellement à la valeur du plafond de sécurité sociale chaque mois. Il n'y a pas de lissage, chacun des mois de la période étant traité individuellement.

B) Salaire complet ou incomplet

§ 333 b

Le salaire est dit complet lorsque la période de référence a été entièrement accomplie. Dans ce cas, le salaire à retenir est celui soumis à cotisations sociales.

Le salaire est dit incomplet lorsque la période de référence n'a pas entièrement été accomplie, pour diverses raisons (embauche en cours de période, absences autorisées ou non, périodes non travaillées prévues au contrat ou CDD de courte durée).

§ 333 suite

- **Conséquences sur l'élaboration de l'attestation de salaire maladie**

Doivent être portées sur l'attestation de salaire servant au paiement des indemnités journalières maladie, les salaires versés et les salaires rétablis.

- **Salaires versés**

L'attestation de salaire doit indiquer les salaires mensuels (cf. § 432.A ci-dessus) sur lesquels ont été calculées les cotisations, que ces salaires soient complets ou incomplets.

Lorsque La Poste a maintenu le plein salaire ou le demi-salaire déduction faite des indemnités journalières, pendant une absence autorisée, c'est le complément de salaire brut qui est porté.

- **Salaires rétablis**

Lorsque l'agent a été absent pendant un mois complet ou pendant une partie du mois (art. R. 323-8 C.S.S.), le motif de l'absence doit être indiqué sur l'attestation, ainsi que le nombre d'heures réellement effectuées au cours de ce mois. Ensuite, le salaire doit être rétabli sur ce mois en appliquant les règles suivantes :

- ① - Lorsque le salarié avait été embauché depuis moins d'un mois, au moment de l'interruption de travail relative à la maladie ou à la maternité, le salaire de référence mensuel est reconstitué comme s'il avait travaillé le mois entier.

Il est déterminé à partir du salaire ou gain afférent à l'emploi occupé au moment de l'arrêt de travail. Il s'agit en fait du salaire prévu au contrat de travail.

Le salaire de référence peut être reconstitué en prenant 1/12ème de la rémunération brute annuelle, si cette rémunération comprend tous les accessoires du salaire soumis à cotisations versés à chaque échéance de paie.

S'y ajoutent éventuellement les rappels ou le commissionnement versés le mois considéré, dans la limite du plafond de sécurité sociale.

② - Lorsque le salarié a été absent, soit par suite de maladie, accident, maternité, chômage, grève (motif assimilé à une absence autorisée), soit en cas de congé non payé (sabbatique, pour création d'entreprise, pour élever un enfant,...), il convient de reconstituer le salaire comme s'il avait travaillé (cf. ① ci-dessus).

Il convient de noter que lorsque le salarié a été en absence non autorisée (absence irrégulière ou mise à pied disciplinaire) ou au service militaire ou appelé sous les drapeaux, le salaire ne doit pas être reconstitué pendant ladite période d'absence.

③ - Lorsque la victime a changé d'emploi au cours de la période à considérer, le salaire de base doit être déterminé à partir du salaire afférent à l'emploi occupé au moment de l'arrêt de travail.

Toutefois, si le salaire de base ainsi déterminé se trouve inférieur au montant global des rémunérations réellement perçues dans les différents emplois au cours de la période à considérer, c'est sur ce montant global que doit être calculée l'indemnité journalière.

§ 333 c

C) Salaire de référence négatif

Un salaire de référence ne peut être négatif ou égal à zéro lorsque l'agent a travaillé. C'est l'assiette brute du mois qui est portée sur l'attestation de salaire, les retenues de trop-perçu de rémunération ou pour saisie ou cession de rémunération n'interviennent pas.

333 d, 1^{er} al.

D) Salaire de référence des apprentis

Les éléments bruts de rémunération à prendre en compte sont l'assiette forfaitaire déterminée en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage et qui correspond à la rémunération minimale versée à l'apprenti en % du SMIC, diminuée de 11 % du SMIC (dans les DOM cette diminution est de 20 % du SMIC : art. D. 811-5 du Code du Travail).

333 d, 1^{er} al.

E) Revalorisation du salaire de référence au delà du 3^{ème} mois consécutif d'interruption de travail

NDS n°20 du 10.03.03

L'arrêté du 3 février 2003 (JO du 15 Février 2003 p. 2763) fixe à 1,015 avec effet au 1^{er} janvier 2003, le coefficient de revalorisation applicable au salaire de référence servant de base de calcul des indemnités journalières susvisées.

44 - INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL PAR LA CPAM

Dans le cadre de la subrogation, les indemnités journalières font l'objet d'une avance versée aux agents par La Poste, cette dernière percevant par ailleurs directement les indemnités journalières de sécurité sociale.

En effet, lorsqu'il n'y a pas subrogation, le montant des indemnités journalières est payé directement aux salariés par la caisse de sécurité sociale, après le délai nécessaire à la constitution du dossier.

441 - Droits à indemnités journalières (art. R. 313-3 du C.S.S.)

Les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de l'assurance maladie s'apprécient au premier jour de chaque interruption de travail. Elles varient suivant que l'arrêt de travail est inférieur ou supérieur à six mois.

A) **Pendant les six premiers mois d'arrêt de travail, l'assuré doit justifier, soit :**

- avoir effectué au moins 200 heures de travail salarié ou assimilé au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant le début de l'arrêt de travail en cause,
- que le montant des cotisations dues au titre des assurances maladie, maternité, invalidité, décès assises sur les rémunérations qu'il a perçues pendant les six mois civils précédant le premier jour d'arrêt de travail (période de référence) est au moins égal au montant des mêmes cotisations dues pour un salaire égal à 1015 fois la valeur du SMIC horaire au premier jour de la période de référence.

B) **Lorsque l'arrêt de travail sans interruption se prolonge au-delà de six mois, l'assuré doit justifier de douze mois d'immatriculation et remplir une des conditions suivantes :**

- soit avoir effectué au moins 800 heures de travail salarié ou assimilé au cours des douze mois civils ou des 365 jours précédant le premier jour d'arrêt de travail, dont 200 heures au moins au cours des trois premiers mois,
- soit justifier d'un montant de cotisations sur les rémunérations perçues pendant les douze mois civils précédents, au moins égal à celles dues sur un salaire de 2030 fois la valeur du SMIC horaire applicable au 1er janvier précédent, dont 1015 fois au moins la valeur de ce SMIC au cours des six premiers mois.

C) **Droits à prestations en cas de non reprise de travail à l'issue d'un congé parental en raison de la maladie**

En cas de non reprise du travail à l'issue du congé parental, en raison d'une maladie, les personnes retrouvent leurs droits aux prestations en espèces du régime antérieur au congé parental. La maladie ou la maternité doit suivre immédiatement le congé parental.

Ces dispositions s'appliquent pendant la durée de l'arrêt de travail pour cause de maladie ou du congé légal de maternité postérieur au congé parental.

442 - Début de l'indemnisation en cas de maladie

- **Maladie** (art. L. 323-1 et R 323-1 du CSS)

Les indemnités journalières sont dues pour toutes les journées d'arrêt de travail, qu'elles soient ouvrables ou non *sauf cas particulier*. Le début de l'indemnisation est fixé au 4^e jour (*voir le détail des délais de carence spécifiques à chaque prestation sauf si la maladie survient trois jours au moins avant l'échéance d'une période indemnisée au titre de la législation des accidents de travail ou au titre de l'assurance maternité*).

443 - Durée de l'indemnisation

Elle est différente selon qu'il s'agit d'une maladie ordinaire ou entrant dans le cadre de l'article L 324-1 du CSS. Voir, ci-après, les art. 5 et 6 précisant les dispositions spécifiques à ces 2 cas.

444 - Montant des indemnités journalières

Le montant des indemnités journalières ne peut dépasser un maximum déterminé d'après le plafond de cotisations de sécurité sociale. La revalorisation de ce plafond fait l'objet d'une information par note de service au début de chaque année.

A - Détermination du gain journalier de base

Le gain journalier servant de base au calcul de l'indemnité journalière est calculé à partir des salaires de référence portés sur l'attestation de salaire (cf. voir § 432). Il est déterminé comme suit :

1/90^{ème} du montant du salaire ou du gain des trois mois antérieurs à la date de l'interruption de travail en cas de subrogation ou (1/360^{ème} en cas de non subrogation pour les cas CDII non lissés dont l'activité est considérée comme discontinuée).

Il est tenu compte du salaire servant de base au calcul de la cotisation due pour le risque maladie dans la limite du plafond mensuel de sécurité sociale.

B - Calcul du montant de l'indemnité journalière

a) Cas général

L'indemnité journalière d'assurance maladie est égale à 50 % du gain journalier de base, calculé sur le salaire brut dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale (2 432 €, montant mensuel au 01.01.2003).

Pour les assurés ayant au moins trois enfants à charge au sens de l'article L. 313-3 du C.S.S., l'indemnité est augmentée pour atteindre les 2/3 du gain journalier de base à partir du 31^{ème} jour qui suit le point de départ de l'incapacité de travail.

Sont donc considérés comme enfants à charge les enfants non salariés, à la charge de l'assuré, de leur naissance jusqu'à leur seizième anniversaire, qu'ils soient légitimes, naturels, reconnus ou non, adoptifs, pupilles de la Nation dont l'assuré est tuteur, ou enfants recueillis.

La limite d'âge de 16 ans peut être reculée dans les cas suivants (cf. art. R. 313-12 du C.S.S.) :

- la limite d'âge est fixée à 20 ans pour les enfants qui poursuivent leurs études et pour ceux qui sont, par suite d'infirmités ou de maladies chroniques, dans l'impossibilité permanente de se livrer à un travail salarié ;
- pour les enfants âgés de plus de 20 ans ayant dû interrompre leurs études pour cause de maladie, la limite d'âge peut être reculée jusqu'à la fin de l'année scolaire au cours de laquelle ils atteignent leur 21^{ème} anniversaire ;
- la limite d'âge est fixée à 18 ans pour les enfants placés en apprentissage, dans les conditions déterminées par le code du travail.

La notion d'enfant à charge, au sens de l'article L. 313-3 du C.S.S., ne doit pas être confondue avec la notion d'enfant ouvrant droit à prestations familiales ou au complément familial prévu par l'article L. 512-3 du C.S.S. ainsi qu'à l'allocation de logement familiale prévue par l'article L. 755-21 de ce même code.

b) Taux majoré applicable à compter du premier jour du septième mois de perception ininterrompue d'assurance maladie (art. L. 323-4 alinéa 5 et R. 323-5 du C.S.S.)

A partir du premier jour du septième mois de perception ininterrompue de ces indemnités, l'indemnité journalière normale (50 %) est majorée pour atteindre 51,49 % du gain journalier de base.

Par ailleurs, pour les assurés ayant au moins trois enfants à charge, la fraction du gain journalier de base est portée à 68,66 %.

Cette majoration n'est accordée qu'à la condition expresse d'un arrêt continu au titre de l'assurance maladie.

Il convient donc d'exclure la majoration dans les cas suivants :

- arrêt continu mais au titre de plusieurs risques successifs (ex: maladie, maternité, accident) dès lors que l'indemnisation au titre de l'assurance maladie n'a pas, à elle seule, duré au moins six mois.
- rechute d'affectation de longue durée en cas d'arrêt antérieur ayant duré lui-même plus de six mois. Pour pouvoir appliquer la majoration, la rechute doit avoir elle-même une durée de plus de six mois, quelle que soit la durée des arrêts précédents.

En revanche, la carence ne doit pas être exclue, le décompte des six mois pour majoration se calculant à compter du premier jour de carence.

De même, les sanctions (suspensions ou réductions d'indemnités journalières) ne doivent pas être décomptées pour apprécier la durée de l'arrêt. Afin de ne pas sanctionner doublement l'agent, le décompte des six mois doit se poursuivre sur la période sanctionnée.

En ce qui concerne la reprise à temps partiel pour motif thérapeutique après un arrêt à temps complet, l'indemnisation à temps complet et l'indemnisation pour reprise à temps partiel, de natures différentes, ne s'additionnent pas pour l'application des règles relatives aux indemnités journalières (condition d'ouverture de droit après six mois - revalorisation - minimum) (voir § 39).

Ainsi, lorsque l'arrêt à temps complet a duré moins de six mois, l'indemnisation pour reprise à temps partiel ne donnera pas lieu à majoration de l'indemnité journalière.

En revanche, si l'arrêt à temps plein a donné lieu à majoration du fait de sa durée supérieure à six mois, c'est à ce montant majoré que la CPAM peut se référer dans les modalités d'indemnisation qu'elle a décidé d'appliquer dans le cadre de la reprise à temps partiel.

c) Calcul des montants maxima et minima des indemnités journalières d'assurance maladie (art. R. 323-9 du C.S.S.)

En aucun cas, l'indemnité journalière d'assurance maladie ne peut être supérieure à ⁽¹⁾:

NDS n° 09 du 05.02.2003
≠

- 1/720^e du montant annuel du plafond de sécurité sociale pour l'indemnité journalière normale (40,53 €j ou 1 215 €/mois) (chiffres 2003),
- 1/540^e du montant annuel du plafond de sécurité sociale pour l'indemnité journalière augmentée à compter du 31^{ème} jour (3 enfants ou plus à charge) = 54,04 €j ou 1 621,20 €/mois) (chiffres 2002).

A partir du premier jour du septième mois de perception ininterrompue de l'indemnité journalière d'assurance maladie, le montant de cette indemnité ne peut être supérieur à :

- 1/700^e du montant annuel du plafond de sécurité sociale pour l'indemnité journalière normale (40,32 €j ou 1 209,60 €/mois) (chiffres 2002),
- 1/525^e du montant annuel du plafond de sécurité sociale pour l'indemnité journalière augmentée à compter du 31^{ème} jour (3 enfants ou plus à charge) (55,58 €j ou 1 667,10 €/mois) (chiffres 2003).

⁽¹⁾ Plafond annuel pour 2003 : 28 224 €, 2004 : 29 712 €

A partir du premier jour du septième mois de perception ininterrompue, le montant de l'indemnité journalière majorée ne peut être inférieur à :

- 1/365^e du montant minimum de la pension d'invalidité pour l'indemnité journalière normale (2 849,84 € par an, soit 7,80 €/j)
- 4/3 de ce minimum pour l'indemnité journalière augmenté à compter du 31^{ème} jour (3 enfants ou plus à charge) soit 10,40 €/j.

Cependant, le montant de l'indemnité journalière minimale ne peut en aucun cas dépasser le salaire journalier moyen calculé sur la base des revenus du trimestre civil précédant l'arrêt de travail (arrêté ministériel du 22.12.55, JO du 13 janvier 1956).

BRH 2001 RH 13
13.02.2001, § 424

C - Maintien des prestations d'assurance maladie ou d'accident du travail en cas de reprise du travail à temps partiel pour raisons thérapeutiques (art. L. 323-3 du C.S.S.)

Voir ci-dessus § 39.

Le cumul des indemnités journalières maintenues par la caisse et le salaire d'activité ne peut être supérieur au montant du salaire sur lequel a été calculée l'indemnité journalière. En cas de dépassement, l'indemnité journalière est réduite en conséquence.

D - Cas particuliers de certains contrats (apprentis, contrats de qualification, CIE, CEC)

Voir, ci-après, § 457

BRH 2001 RH 13
13.02.2001, § 436
≠

E - Revalorisation des indemnités journalières de plus de trois mois perçues au titre de l'assurance maladie (art. R. 323-6 du C.S.S.)

Ces indemnités journalières servies au-delà du troisième mois consécutif d'interruption de travail sont revalorisées par arrêté interministériel.

Les CPAM appliquent au salaire de référence servant de base au calcul de l'indemnité journalière, le coefficient de revalorisation fixé par arrêté.

NDS n° 20 du 10.03.93

L'arrêté du 1^{er} février 2001 cité en référence fixe à 1,015 avec effet au 1^{er} janvier 2003, le coefficient de revalorisation applicable au salaire de référence servant de base de calcul des indemnités journalières susvisées.

Il y a lieu de tenir compte de cette revalorisation des indemnités journalières pour déterminer le complément de salaire à verser aux agents contractuels en congé de maladie, d'accident ou de maladie professionnelle depuis plus de trois mois.

F - Règles de cumul (art. R. 332-1 du C.S.S.)

L'indemnité journalière d'assurance maladie ne peut se cumuler ni avec l'allocation chômage, ni avec l'indemnité journalière d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

G - Délais de carence pour le paiement des indemnités journalières

Le délai de carence est la période légale pendant laquelle l'assuré malade n'est pas indemnisé par la sécurité sociale.

45 - INDEMNISATION DES ARRETS DE TRAVAIL DES AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PRIVE PAR LA POSTE

Il est rappelé que pour le congé maladie et pour lequel la subrogation est demandée, les indemnités journalières font l'objet d'une avance par La Poste, sous la condition de percevoir directement auprès de la sécurité sociale le remboursement des montants avancés.

Lorsqu'il n'y a pas subrogation, La Poste ne verse que le complément de rémunération, déduction faite des indemnités journalières, dans la limite des droits prévus par la Convention Commune La Poste - France Telecom.

451 - Détermination du salaire brut maintenu à prendre en compte pour l'indemnisation versée par La Poste

Dans le salaire moyen doivent être pris en compte le salaire, le complément-Poste, le complément géographique, les heures complémentaires et supplémentaires, la neutralisation de la cotisation de la Mutuelle Générale, les indemnités et primes non représentatives de frais, ces dernières devant être lissées sur la période à laquelle elles se rapportent.

Cette indemnisation est calculée sur la base du salaire moyen des trois derniers mois ou des douze derniers mois, selon le mode de calcul le plus favorable à l'agent.

452 - Détermination du complément de salaire net à verser par La Poste

La Poste doit assurer l'équivalent du salaire net, déduction faite des indemnités journalières.

Le salarié absent pour maladie ne peut percevoir une rémunération supérieure à celle qu'il aurait touchée s'il avait travaillé.

Les indemnités journalières non soumises aux cotisations de sécurité sociale, d'IRCANTEC et de Prévoyance doivent être affectées d'un coefficient pour assurer la garantie du salaire net.

Afin de garantir le salaire net il convient d'augmenter, à due concurrence du montant des cotisations qui seraient précomptées s'il s'agissait d'un salaire, le montant des indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Cette augmentation se fait par l'adoption d'un coefficient multiplicateur qui varie selon le niveau de rémunération du salarié et selon le taux de cotisations auquel il est assujéti.

Le complément de salaire brut que doit verser La Poste est alors égal à la différence entre la rémunération moyenne brute calculée ci-dessus et les indemnités journalières auxquelles est ajoutée la majoration précisée à l'alinéa précédent. Ce complément de salaire est ensuite soumis à cotisations.

453 - Cas particulier du congé de maladie octroyé à l'issue d'un congé parental

En cas de non-reprise du travail à l'issue du congé parental en raison d'une maladie, l'agent contractuel doit être placé en congé de maladie ou en congé de maternité (pour la période restant à courir).

Ce congé est indemnisé par La Poste, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale.

454 - Cas des contrats à durée déterminée

Pour les contrats à durée déterminée, les congés de maladie ne peuvent être attribués au-delà de la période du contrat à courir.

455 - Cas des contrats de travail intermittent

Cf. art. 30 de la convention commune.

A) Principes généraux

Compte tenu des modalités particulières de ce contrat, il est prévu à l'article 26 de la convention commune que celui-ci doit mentionner "les périodes travaillées ou les périodes pendant lesquelles l'agent sera sollicité".

D'autre part, l'article 30 de la même convention précise que la protection sociale spécifique de l'employeur (chap. XIV de la convention) n'est applicable aux contractuels en cause que pendant les périodes travaillées ou qui auraient dû l'être.

Accord d'entreprise de juillet 1996 Art. 19 al. 6 et BRH 1996 RH 65 du 28.08.96 § 54

Cependant, l'accord d'entreprise de juillet 1996 prévoit que l'indemnisation des congés pour maladie prévue par le chapitre 14 de la convention commune est assurée également lorsque l'arrêt de travail intervient au cours des périodes pendant lesquelles l'agent peut être sollicité.

Enfin, des dispositions de l'article 27 de la convention prévoient la possibilité de lisser la rémunération.

Dès lors, deux situations sont susceptibles de se présenter :

- la rémunération n'est pas lissée ;
- la rémunération est lissée.

B) La rémunération n'est pas lissée

Deux situations sont susceptibles de se présenter :

- la maladie se déclare pendant une période travaillée ou pendant laquelle l'agent peut être sollicité :

La Poste verse l'équivalent de 100 % ou de 50 % du salaire dans les conditions définies à l'article 56 de la convention, pendant la période en cause qui aurait dû être travaillée. Elle cesse son versement au terme de cette période pour reprendre pendant les autres périodes prévues au contrat qui auraient dû être travaillées.

Accord d'entreprise de juillet 1996 - art. 19 al. 6 et BRH 1996 du 28.08.96 § 54

BRH 1993 RH 1, annexe 1, ex. n° 1

Exemple de calcul des droits à congé de maladie à plein ou demi salaire :

Un contrat intermittent prévoit 900 heures d'activité sur la période du 1^{er} janvier au 31 décembre dont 90 heures correspondent à la durée du congé payé et se situent en dehors des périodes de travail définies ci-dessous :

- 200 heures du 1^{er} février au 15 avril
- 150 heures du 15 mai au 30 juin
- 250 heures du 1^{er} juillet au 14 septembre
- 210 heures du 15 octobre au 31 décembre

La rémunération de l'agent n'est pas lissée. Cet agent fournit des arrêts de travail pour la période du 15 juillet du 30 novembre, et il a travaillé pendant 50 heures du 1^{er} au 14 juillet.

On doit lui accorder un congé de maladie d'une durée de 2 mois à plein salaire du 15 juillet au 14 septembre, correspondant à 200 heures de travail (utilisation prévue).

Une utilisation de 210 heures était prévue pour une période de 2 mois ½ du 15 octobre au 31 décembre, soit 84 heures par mois.

Du 15 octobre au 14 novembre, un congé de maladie de un mois à plein salaire lui est accordé correspondant à 84 heures de travail.

Du 15 novembre au 30 novembre, il est en congé de maladie pour 15 jours à demi-salaire (calculé sur une utilisation de 84 heures par mois).

Entre le 1^{er} décembre et le 31 décembre, il lui reste à accomplir 84 heures de travail.

- la maladie se déclare pendant une période non travaillée :

La Poste ne commencera son versement qu'à compter du premier jour de la période qui aurait dû être travaillée suivant la date du début de l'affection et poursuivra l'indemnisation pendant la durée des autres périodes prévues au contrat qui auraient dû être travaillées si le contractuel ne peut toujours pas reprendre ses fonctions.

Il est dûment précisé que pour le calcul de la durée des droits à congé de maladie indemnisés à plein ou à demi-salaire, seules les périodes qui auraient dû être travaillées sont prises en considération.

C) La rémunération est lissée

S'il y a lissage de la rémunération dans le cadre de l'article 27 de la convention commune, il y aura prise en charge par la sécurité sociale et versement par elle des indemnités journalières pendant l'indisponibilité. Ces indemnités seront élevées au montant du plein salaire lissé par La Poste, pendant les durées prévues à l'article 30 de la convention sans qu'il soit fait de distinction pour le versement entre les périodes travaillées ou pas puisqu'il y a eu option pour le lissage du salaire.

D) Avantages du lissage de la rémunération

Il apparaît à la lumière de l'exposé des deux situations qui précèdent que le lissage de la rémunération est la solution la meilleure pour garantir à l'agent contractuel une protection sociale maximale.

Cette solution lui permet en effet :

- de bénéficier d'un revenu continu qu'il y ait périodes travaillées ou pas sans qu'il soit besoin d'attendre une régularisation de fin d'année en cas de maladie ;
- d'obtenir des prestations en espèces de la sécurité sociale et le cas échéant une pension d'invalidité en cas d'incapacité définitive ;
- d'obtenir le bénéfice de la prévoyance complémentaire de la mutuelle générale notamment en cas d'affectation de longue durée, pendant la durée prévue dans ce contrat ;
- de lui assurer des revenus journaliers car les indemnités journalières lui seront versées tous les jours au lieu de l'être pendant les seules périodes qui auraient dû être travaillées ou en fin d'année seulement.

Il en résulte donc qu'une telle solution devra être proposée en priorité aux contractuels.

BRH 2001 RH 13
13.02.2001, § 518

456 - Conséquences du non-versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale

A) Délai de carence

Dans les cas où un délai de carence est prévu (cf. § 442 ci-dessus et 514 et 612 ci-après), La Poste doit maintenir le salaire net de l'agent sans pouvoir prétendre récupérer le montant d'indemnités journalières de sécurité sociale pour la période considérée.

B) Cas particuliers des agents n'ayant pas droit aux prestations en espèces de sécurité sociale

Il s'agit des agents dont l'utilisation est inférieure à 200 heures par trimestre (tous employeurs confondus).

Lorsque ces agents remplissent la condition d'ancienneté exigée pour bénéficier d'un congé rémunéré, La Poste doit leur assurer la rémunération prévue par la convention commune.

Il s'agit également des agents bénéficiaires d'un congé ordinaire de maladie pour cure thermique qui ne remplissent pas les conditions de ressources pour bénéficier des indemnités journalières.

C) Refus de prestations par la sécurité sociale (art. R. 323-12 du C.S.S.)

Le refus des prestations par la caisse aux agents ayant des droits à sécurité sociale peut être justifié par la production tardive ou la non production de l'arrêt de travail.

La caisse est fondée à refuser le bénéfice des indemnités journalières afférentes à la période pendant laquelle son contrôle aura été rendu impossible.

Dans les cas de ce type, La Poste ne doit jamais se substituer à la caisse de sécurité sociale.

457 - Cas particuliers de certains contrats

Certains contrats sont exonérés partiellement de charges sociales (apprentis, contrat de qualification, CIE, CEC).

Par exemple, les apprentis cotisent sur une assiette forfaitaire déterminée en fonction de l'âge et de l'année d'apprentissage et qui correspond à la rémunération minimale versée à l'apprenti en % du SMIC (art. D. 117-1 à 3 du Code du Travail) diminuée de 11 % du SMIC.

Dans ces hypothèses, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) calcule les indemnités journalières pour maladie sur la base de cette assiette forfaitaire.

46 - CONTROLE MEDICAL DES AGENTS EN ARRET DE MALADIE

Voir le chapitre 9 du présent recueil, articles 213 et 214.

47 - VERSEMENT DE PRESTATIONS DE PREVOYANCE COMPLEMENTAIRE

A) Période de versement des prestations complémentaires pour maladie et affections de longue durée

La mutuelle générale complète les indemnités journalières dans le cadre défini par la convention jusqu'à la reprise du travail, le 65e anniversaire, la reconnaissance de l'invalidité par la sécurité sociale et, au plus tard, le 1 095e jour d'arrêt de travail.

B) Condition d'ancienneté à remplir pour la prévoyance complémentaire

Pour pouvoir obtenir le bénéfice de la prévoyance complémentaire à celle prévue par l'employeur et la sécurité sociale, les personnels concernés doivent, sauf en ce qui concerne le risque accident du travail, obligatoirement remplir certaines conditions d'ancienneté ci-après définies :

- si l'agent ne remplit pas les conditions de prise en charge par la sécurité sociale, l'agent contractuel ne pourra bénéficier de la prévoyance complémentaire prévue par la convention passée avec la Mutuelle Générale ;
- si l'agent contractuel satisfait aux conditions d'ancienneté requises par la convention commune, mais ne remplit pas celles prévues par la sécurité sociale, il sera en droit de prétendre à la protection sociale spécifique de la convention mais non à la prévoyance complémentaire.