

Garantie de la rémunération en cas de maladie ou d'accident





Plan de la présentation

1. Bases légales
2. Déroulement des travaux
3. Principes
4. Choix de la forme d'assurance
5. Garantie complète
6. Garantie partielle
7. Prestations en cas de congé non payé
8. Prestations en cas de taux d'activité variable
9. Réengagement
10. Entrée en vigueur et application rétroactive
11. Que faire avec ses assurances individuelles ?



1. Bases légales

- LPers art 110
- Ordonnance du 16 septembre 2003 sur la garantie de la rémunération en cas de maladie et d'accident du personnel de l'Etat



2. Déroulement des travaux

- Mise en consultation d'un projet d'ordonnance le 5. 5. 2003
- Nouveau projet soumis au Conseil d'Etat en septembre 2003
- Adoption de l'ordonnance le 16 septembre 2003
- Entrée en vigueur le 1.1. 2004



3. Principes

- Garantie de la rémunération sur 730 jours (garantie complète) pour le personnel engagé durablement
 - Soit par contrat de durée indéterminée
 - Soit par contrat de durée limitée de deux ans au moins
- Garantie limitée pour le personnel engagé pour moins de deux ans
- Système de l'auto-assurance
- Participation du personnel à la garantie complète par le biais de retenue salariale

4. Choix de la forme d'assurance



- Rapidité de la mise en place
- Politiquement plus facilement réalisable
- Utilisation des moyens et structures à disposition (SPO et Caisse de prévoyance)
- Faibles cotisations
- Remarque: pas de libre passage



5. Garantie complète

I. Début et fin de la garantie

- Distinction entre garantie et prestations
- La garantie existe dès l'entrée en vigueur du contrat, au plus tard le 1er jour de l'entrée en fonction
- La garantie prend fin à la date de la résiliation des rapports de service (démission, retraite, licenciement, etc.)
- Pas de libre passage vers une assurance individuelle ni de prestation de libre passage
- Pas de possibilité de rester assuré par l'Etat au-delà de la fin des rapports de service



II. Prestations

a) Début et fin

- Le droit aux prestations prend naissance dès le 1^e jour de l'incapacité de travail
- Le droit aux prestations prend fin:
 - lorsque le délai de 730 jours d'incapacité totale ou partielle dans le délai cadre 912 jours est atteint
 - en cas de récupération de la capacité de gain
 - à la date effective de la retraite
 - à l'expiration d'un contrat de durée limitée



II. Prestations

a) Début et fin

- Dans les autres cas de résiliation des rapports de service, si la personne était malade lors de la date effective de la fin des rapports de service, le droit aux prestations s'éteint après 730 jours d'incapacité. La Caisse verse les indemnités dès la fin des rapports de service



II. Prestations

b) Composition

- La prestation est composée:
 - d'un droit au traitement versé par l'Etat pendant les 365 premiers jours d'incapacité totale ou partielle dans un délai cadre de 547 jours
 - d'indemnités journalières versées par la Caisse de prévoyance dès le 366e jour jusqu'à 730 jours dans un délai cadre de 912 jours
- Le droit au traitement correspond au traitement brut y compris le 13e salaire, la prime de fidélité, les indemnités forfaitaires mensuelles ainsi que les indemnités ponctuelles dès le 5e mois.



II. Prestations

b) Composition

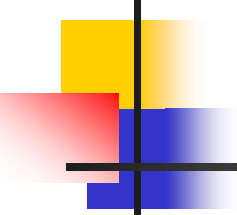
- Les indemnités journalières correspondent au montant du traitement net; les cotisations à l'AVS sont à la charge de la personne bénéficiaire des indemnités

III. Retenue salariale



- taux unique de 1,6‰ du montant soumis AVS
- La retenue est effectuée tant qu'un traitement est versé
- Elle n'est pas effectuée sur les indemnités journalières

IV. Fonds de la garantie de la rémunération

- 
- Les retenues salariales sont versées sur un fonds
 - Le fonds est géré par la Caisse de prévoyance
 - Le fonds alimente le versement des indemnités journalières et couvre le coût de la gestion administrative de la Caisse de prévoyance
 - L'état du fonds est soumis annuellement à la DFIN et à la Commission consultative pour les questions de personnel
 - Tous les trois ans le Conseil d'Etat décide du maintien ou de la modification du montant du taux des retenues salariales



6. Garantie partielle

- Le personnel bénéficiaire est le personnel engagé pour des durées limitées de moins de deux ans ou le personnel payé à l'heure
- Prestations
 - Traitement brut versé par l'Etat



6. Garantie partielle

- Durée des prestations
 - Un mois si l'engagement est de moins d'un an
 - Trois mois durant la 1e année si l'engagement est d'un an ou plus
 - Six mois durant la 2e année
 - Neuf mois durant la 3e (cas exceptionnel)
 - 12 mois durant la 4e (cas exceptionnel)
- Fin des prestations
 - Récupération de la capacité de gain
 - Fin des rapports de service
 - Ecoulement du délai lié au droit au traitement

7. Prestations en cas de congé non payé



- Les règles sont les mêmes pour la garantie complète et partielle
- Suspension des prestations durant le congé
- Versement des prestations dès le 1^e jour suivant la fin du congé



8. Prestations en cas de taux d'activité variable

- Les prestations correspondent au taux d'activité fixé dans le contrat le plus récent
- Si le contrat fixe un taux d'activité variable (à la demande), on se référera à la moyenne des six derniers mois
- Pour le personnel enseignant, les prestations correspondent à l'horaire convenu pour l'année scolaire en cours



9. Réengagement

- Possibilité de réengagement après la fin des rapports de service (après 365 jours)
- En cas de réengagement, le contrat est en principe de durée limitée de moins de deux ans
- En cas d'incapacité de travail, le solde éventuel des indemnités journalières est épuisé en priorité
- Après la fin des indemnités journalières, la personne a droit au traitement conformément à la garantie partielle
- Durant le contrat de durée limitée, il n'y a pas de retenue salariale
- Au terme du contrat, si la personne est apte durablement au travail, le contrat est transformé en contrat de durée indéterminée et la personne est soumise à la garantie complète

10. Entrée en vigueur et application rétroactive



- L'ordonnance sur la garantie de la rémunération entre en vigueur le 1er janvier 2004
- Le personnel en fonction avant le 1.1. 2004 au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'au moins 2 ans bénéficie de la garantie complète dès le 1.1.2004
- Le personnel en incapacité de travail le 1.1. 2004 et qui est au bénéfice d'un contrat de durée indéterminée ou d'une durée déterminée d'au moins 2 ans bénéficie de la garantie complète aux conditions cumulatives suivantes:
 - l'incapacité de travail a débuté après le 30.6.03
 - les rapports de service existent toujours au 31.12.03
 - le droit au traitement n'est pas épuisé



11. Que faire avec ses assurances perte de gain individuelles?

- 1er principe: la garantie totale de la rémunération comprend des prestations identiques à celles offertes par les assurances perte de gain
- 2e principe: toutefois, pas de libre passage dans une future assurance perte de gain
- Décision de résiliation des assurances individuelles: tenir compte de ces 2 principes et des dispositions transitoires