

LA SUBROGATION POUR LES PERSONNELS HOSPITALO UNIVERSITAIRES ET MEDECINE GENERALE

L'objet de la présente note est de présenter le dispositif de la subrogation et de définir les modalités de fonctionnement à suivre pour sa mise en place avec les organismes CPAM et MGEN lors de la réception d'un arrêt de travail.

Public concerné :

- Les agents contractuels hospitalo-universitaires et Médecine générale de l'établissement UCA

Base réglementaire

- Article R323 – 11 du code de la sécurité sociale
- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat
- Circulaire n°1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat (introduction par le décret du 12 mars 2007 des modifications du décret du 17 janvier 1986)
- Décret n°84-135 du 24 février 1984 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires
- Décret n°90-92 du 24 janvier 1990 portant statut des personnels enseignants et hospitaliers des centres de soins, d'enseignement et de recherche dentaires des centres hospitaliers et universitaires

A – Définition, état des lieux et objectifs:

1 – Le principe de la subrogation

Lors d'un congé de maladie, de maternité, paternité, d'adoption ou d'accident du travail¹, les agents éligibles bénéficient du maintien de leur salaire. Le versement des indemnités journalières de sécurité sociale(IJSS) par les organismes sociaux (CPAM et MGEN) est réalisé auprès de l'employeur UCA.

2 – Etat des lieux étapes

Les étapes hors subrogation

Sans subrogation, l'UCA est tenue d'effectuer les opérations de précomptes nécessaires à la récupération a posteriori des IJSS perçues par les agents. Ces opérations intervenant postérieurement à la perception d'un salaire sur la période concernée entraînent :

- si l'agent est rémunéré des régularisations de paie de montants élevés

¹ Sauf lorsque l'agent est recruté à temps complet et sur un contrat à durée déterminée d'une durée égale ou supérieure à 1 an car dans ce cas la totalité des prestations est assurée par l'employeur payeur sans compensation d'IJ (art 2 D86-83)

- si l'agent n'est plus rémunéré l'édition d'une procédure de recouvrement est mise en œuvre par l'agent comptable de l'établissement

Lorsque le salaire brut est maintenu au cours de la période d'arrêt, l'employeur peut mettre en œuvre **le mécanisme de la subrogation énoncé dans l'article R323-11 du code de la sécurité sociale permettant à l'UCA de se substituer à l'agent pour percevoir les IJSS directement du centre de sécurité sociale.**

Les pratiques actuelles à l'UCA :

A réception de l'arrêt maladie, l'UCA demande à l'agent dont le traitement a été maintenu de lui transmettre l'état de décompte des IJSS établi par le centre de sécurité sociale.

A réception de ce décompte, l'UCA saisit sur le traitement versé à l'agent une retenue (un précompte) du montant des IJSS perçues. (si l'agent n'est plus présent à l'UCA, le montant du précompte est également saisi, mouvement de paie générant une procédure de recouvrement).

Dans la majorité des cas, les précomptes sont saisis sur des périodes parfois très éloignées de la période de l'arrêt concerné et le remboursement sur des périodes très longues compte tenu des retards de transmission des relevés d'IJSS par les agents et du respect de la règle de la quotité saisissable.

3 – Les objectifs

Le choix de la mise en place de la subrogation devrait conduire à :

- simplifier le process de prise en charge de l'arrêt maladie (mentions dans le contrat de travail),
- diminuer les cas de trop perçu,
- diminuer les sommes à rembourser, la durée du remboursement :
 - o réduire le temps d'actualisation de la situation de l'intéressé : Anticiper les actions correctives en paie et l'actualisation de la situation administrative de l'intéressé dans des délais plus court,
 - o raccourcir les délais de constat de trop perçu et en diminuer les montants (réduire les cas de report mensuel entraînant une augmentation de la dette dans l'attente de régularisation de la situation administrative) .

B – Mise en place de la subrogation :

1 – La sécurisation du process

Le projet visant la mise en place de la subrogation doit requérir l'approbation des instances de l'UCA

- Comité technique
- Conseil d'administration.

2 – La mise en œuvre

Les préalables et les prérequis

a) Eligibilité de la mise en œuvre :

La subrogation peut être mise en place après vérification de l'ancienneté acquise déterminant les droits à indemnisation de l'agent et après envoi de l'attestation de salaire au centre de sécurité sociale.

b) Le contrat de travail :

Afin de sécuriser le process et d'être transparent avec l'intéressé :

- Pour les contrats déjà conclus, il est proposé de matérialiser cette mise en place par un avenant au contrat

Vu le contrat de recrutement du

Vu l'article R323-11 du code de la SS
Vu la délibération n° du conseil d'administration

Il est convenu de qui suit

Article 1 : M/Mme x autorise l'Université Clermont Auvergne à se subroger à lui/elle pour percevoir du centre de sécurité sociale les indemnités journalières de sécurité sociale auxquelles sa situation ouvre droit, dans le respect des dispositions de l'article R.323-11 du code de la sécurité sociale.

Article 2 Le Doyen de l'UFR concerné est chargé de l'exécution du présent avenant

- Pour les nouveaux contrats, introduction de cet article dans le modèle du contrat.

Ainsi, les agents n'auront pas à signer la partie de l'attestation de salaire relative à la demande de subrogation.

A réception de l'arrêt maladie

a) L'envoi de l'attestation de salaire par l'UCA au centre de sécurité sociale

Les décrets visés au début de la note régissent les droits à rémunération ou à indemnisation pendant les périodes d'arrêt maladie.

En plus des éléments habituels de rémunération et d'identification de l'assuré et de l'employeur, la DRH doit également remplir dans la partie « demande de subrogation en cas de maintien de salaire » les éléments suivants :

- L'identité bancaire de l'UCA
- la période pendant laquelle l'UCA demande la subrogation

Il est préconisé d'adresser l'attestation dès le début de l'arrêt de travail.

⇒ Droits à traitements

<i>Durée du maintien du traitement</i>	<i>Montant du maintien du traitement</i>
<i>Les 3 premiers mois</i>	<i>Deux tiers du traitement</i>
<i>Les 6 mois suivants</i>	<i>Demi traitement</i>
<i>Après 9 mois</i>	<i>Congés sans rémunération de 12 mois maximum</i>
<i>Au bout de 21 mois</i>	<i>Si non reprise possible, fin de fonctions</i>

Echéancier :

Prise en charge des arrêts maladie réceptionnés à compter du 1^{er} janvier 2021

3 – Les étapes :

1. Agent : informe l'employeur de son arrêt
2. Agent : transmission dans les 48 heures de l'arrêt maladie
3. DRH - Service des personnels HU et MG : réception de l'arrêt maladie
4. DRH - Service des personnels HU et MG : évaluation des droits
5. DRH - Service des personnels HU et MG : Saisie de l'attestation de salaire via Net entreprise – site dématérialisé de la CPAM ou saisie de l'attestation avec envoi papier à la MGEN
6. CPAM ou MGEN : Accusé réception de la CPAM / évaluation des droits et Edition du décompte d'IJSS (document dématérialisé pour la CPAM et par courrier si MGEN)

7. CPAM ou MGEN : virement bancaire des IJSS sur le compte TG de l'université
 8. AC : transmission par la DRH des états de paiements
 9. DRH – Service des personnels HU et MG: rapprochement des sommes perçues avec les situations individuelles en attente
-