

5. CONGES : ANNUELS – MALADIE – MATERNITE

Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 - Article 7

Décret n°84-972 du 26 octobre 1984

Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 - Article 10 à 24

5.1 Congés annuels

Les assistants doivent exercer leurs droits à congés annuels pendant les vacances scolaires, compte tenu des obligations de service définies par leur contrat. Si le contrat n'inclut pas de vacances scolaires, les jours de congés afférents à la durée du contrat doivent être rendus à l'AED. Dans tous les cas, les congés payés doivent impérativement être pris avant la fin du contrat.

La durée et les conditions d'attribution tiennent compte de la durée du service effectué, lorsque la durée de travail est inférieure à 1 an, les droits à congés sont calculés comme suit :

- *Agent travaillant à temps plein :*
 - *S'il a travaillé toute l'année : $5 \times 5 = 25$ jours*
 - *S'il a travaillé 9 mois : $(9/12) \times 25 = 18,75$ jours arrondis à 19 jours*
- *Agent travaillant à temps incomplet :*
 - *S'il travaille à mi-temps : $5 \times 2,5 = 12,5$ jours*
 - *S'il travaille à 80% : $25 \times (8/10) = 20$ jours*

Une réduction du temps de travail ne peut se substituer aux congés annuels.

5.2 Congés maladie - maternité

Les congés maladie, maternité ou autre doivent obligatoirement être saisis dans le **module GI-GC** par le **chef d'établissement employeur**, en indiquant les dates d'arrêt et le motif.

Les volets 1 et 2 de l'arrêt de travail doivent être envoyés **par l'assistant d'éducation** à sa caisse d'assurance maladie (CPAM ou MGEN). **Le volet 3 sera transmis à l'EPLÉ employeur.**

L'EPLÉ employeur doit impérativement transmettre le volet 3 de l'arrêt de travail et une copie de l'arrêté de congé (module GI-GC) et ce dans les plus brefs délais, aux EPLÉ mutualisateurs afin que ceux-ci mettent en place la procédure de subrogation, leur permettant de se substituer à l'assistant d'éducation pour percevoir les indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS) directement du centre de sécurité sociale.

Dans le cadre de cette subrogation d'indemnités journalières, il est nécessaire que l'AED soit affilié à la **Sécurité Sociale MGEN** et qu'il transmette à l'EPLÉ employeur une attestation d'adhésion.

En cas de congé maladie ou maternité :

- pour tout nouveau contrat, l'installation de l'AED est reportée à la date de prise de fonction. Le poste est donc vacant jusqu'à cette même date.

- pour une prolongation de contrat, le poste n'est pas considéré comme vacant. En cas de besoin, il convient de demander une suppléance.

5.3 Accidents du travail et maladie professionnelle

La **DIRH5** gère pour le compte des EPLÉ employeurs les dossiers d'accidents du travail et de maladie professionnelle des **AED recrutés pour une année scolaire pleine et à temps complet.**

Les AED bénéficient dans ce cas de la même réglementation que les personnels titulaires.

Un dossier spécifique (imprimé de déclaration cas 2) est téléchargeable sur le site de l'académie, rubrique « personnels », menu « votre carrière », « accidents du travail et maladie professionnelle ».

Les dossiers d'accidents du travail et de maladie professionnelle **des AED à temps partiel ou bénéficiant d'un contrat de moins d'un an** sont instruits par la **caisse primaire d'assurance maladie** de l'assistant, l'employeur assure dans ce cas les déclarations.

L'EPLÉ employeur doit transmettre à l'accidenté la « feuille d'accident du travail ou de maladie professionnelle ». Ce document permet à l'accidenté d'avoir des soins gratuits. Il doit également transmettre à l'EPLÉ mutualisateur l'arrêté d'imputabilité au service afin que celui-ci mette en paiement les frais médicaux.

5.4 Jour de carence

Loi n°2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012 – article 105
Circulaire n°MFPF1205478C du 24 février 2012

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le premier jour d'un congé de maladie ordinaire constitue le délai de carence pendant lequel aucune rémunération n'est versée par l'employeur.

S'agissant des AED, dès lors que leur régime de protection sociale est issu du décret n°86-83 du 17 janvier 1986, leur statut juridique est celui d'agent non-titulaire de droit public. A ce titre, et sous réserve d'une durée de service minimale de 4 mois, ils bénéficient du droit au maintien de leur traitement et relèvent du dispositif du jour de carence.