

# **GUIDE RELATIF A LA PROTECTION SOCIALE DES ETUDIANTS EN MEDECINE, EN ODONTOLOGIE ET EN PHARMACIE.**

En cas de questions non traitées dans ce guide, les employeurs publics hospitaliers peuvent contacter le bureau RH4 ([DGOS-RH4@sante.gouv.fr](mailto:DGOS-RH4@sante.gouv.fr)) et le bureau RH3 ([DGOS-RH3@sante.gouv.fr](mailto:DGOS-RH3@sante.gouv.fr)).

## SOMMAIRE

<b>Dispositions préliminaires.....</b>	<b>3</b>
<b>Section 1. Les étudiants.....</b>	<b>4</b>
1.1. L'affiliation au régime étudiant de sécurité sociale.....	4
1.2. Les absences pour raisons de santé.....	4
1.3. Le cas des accidents du travail.....	5
1.3.1. Prise en charge en cas d'accident du travail.....	5
1.3.2. Déclaration et reconnaissance de l'accident du travail.....	6
<b>Section 2. Les étudiants hospitaliers.....</b>	<b>7</b>
Statut de l'étudiant hospitalier : .....	7
Suivi de l'étudiant hospitalier par le médecin du travail : .....	8
2.1. Les absences pour raisons de santé.....	10
2.1.1. Le congé pour raisons de santé.....	10
2.1.1.1. Demande initiale .....	10
2.1.1.2. Durée et droits à rémunération.....	10
2.1.1.3. Le contrôle des arrêts de travail.....	10
2.1.2. Le cas des accidents du travail et des maladies imputables aux fonctions.....	11
2.1.2.1. Définition.....	11
2.1.2.2. Procédure de reconnaissance.....	12
2.1.2.3. Absence pour accident ou maladie reconnu imputable à l'exercice des fonctions.....	13
2.1.3. La reprise en temps partiel thérapeutique.....	14
2.1.4. L'invalidité et la gestion du handicap .....	14
2.1.4.1. La prise en compte de l'état de santé dans le choix du stage.....	14
2.1.4.2. Les aides du FIPHFP dans le cadre du maintien dans l'emploi.....	15
2.1.4.3. Pension d'invalidité.....	15
2.1.4.4. Indemnisation en cas d'incapacité permanente de travail.....	15
2.1.4.5. Allocation pour adulte handicapé.....	16
2.2. Les absences autres que pour raisons de santé : le congé maternité, paternité ou d'adoption.....	17
2.2.1. Durée légale du congé maternité : .....	17
2.2.2. Durée légale du congé paternité : .....	20
2.2.3. Durée légale du congé d'adoption : .....	20
2.3. Les suites données à l'issue des absences de l'étudiant hospitalier.....	21
2.3.1. Congé sans rémunération.....	21
2.3.2. La visite de reprise du travail.....	21
2.4. Les droits des étudiants hospitaliers dans certains cas particuliers.....	22
2.4.1. Cas où l'intéressé bénéficie d'un arrêt de travail ou d'un congé de maternité chevauchant les périodes où il est étudiant, étudiant hospitalier et interne.....	22
2.4.2. Question du maintien du statut d'agent public pour les étudiants hospitaliers en médecine, en odontologie et en pharmacie bénéficiant d'un congé sans rémunération ou pendant les stages (en France ou à l'étranger).....	23

## Dispositions préliminaires.

On distingue les étudiants qui ne sont pas salariés d'un établissement (étudiants de droit commun, soumis au régime de sécurité sociale étudiante) et les étudiants hospitaliers, qui sont salariés d'un établissement (agents publics soumis au régime général de sécurité sociale des salariés).

Le passage du statut d'étudiant à celui d'étudiant hospitalier est précisé dans le Code de la santé publique :

### Etudiants en médecine :

Article [R. 6153-46](#) du Code de la santé publique :

« A partir de la première année du deuxième cycle des études médicales et jusqu'à leur nomination en qualité d'interne, les étudiants hospitaliers en médecine, qu'ils soient étudiants en médecine en formation approfondie ou auditeurs en application du 2° de l'article R. 632-10 du code de l'éducation, participent, dans les conditions définies par la présente section, à l'activité hospitalière et ambulatoire et perçoivent, dans les conditions prévues à [l'article R. 6153-58](#), une rémunération versée par le centre hospitalier universitaire de rattachement lié par convention à l'unité de formation et de recherche médicale dans laquelle ils sont inscrits. A ce titre, ils ont la qualité d'agent public ».

### Etudiants en odontologie :

Article [R. 6153-63](#) du Code de la santé publique :

« Les étudiants hospitaliers en odontologie, qu'ils soient étudiants en odontologie en formation approfondie pendant leur deuxième cycle ou étudiants du troisième cycle court des études en vue du diplôme d'Etat de docteur en chirurgie dentaire, participent, dans les conditions définies par la présente section, à l'activité hospitalière et ambulatoire et perçoivent, dans les conditions prévues à l'article R. 6153-72, une rémunération versée par le centre hospitalier universitaire de rattachement lié par convention à l'unité de formation et de recherche d'odontologie dans laquelle ils sont inscrits. A ce titre, ils ont la qualité d'agent public ».

### Etudiants en pharmacie :

Article [R. 6153-77](#) du Code de la santé publique :

« Les étudiants hospitaliers en pharmacie de la deuxième année du deuxième cycle des études pharmaceutiques, en formation approfondie, participent à l'activité hospitalière dans les conditions définies par la présente section.

Au cours du troisième cycle court des études pharmaceutiques, les étudiants en pharmacie, sous réserve qu'ils participent à l'activité hospitalière, ont également la qualité d'étudiants hospitaliers en pharmacie.

Les étudiants hospitaliers en pharmacie perçoivent, dans les conditions prévues à l'article R. 6153-90, une rémunération versée par le centre hospitalier universitaire de rattachement lié par convention à l'unité de formation et de recherche dans laquelle ils sont inscrits dans les conditions définies par la présente section.

A ce titre, ils ont la qualité d'agent public».

**La section 1 s'applique aux étudiants qui n'ont pas la qualité d'agent public alors que la section 2 concerne les étudiants hospitaliers (étudiants salariés d'un établissement), qui ont la qualité d'agent public.**

## Section 1. Les étudiants.

Avant la première année du deuxième cycle des études médicales, la première année du deuxième cycle des études en vue du diplôme d'Etat de docteur en chirurgie dentaire ou la deuxième année du deuxième cycle des études pharmaceutiques, les étudiants en médecine, en odontologie et en pharmacie sont des étudiants soumis aux règles de droit commun<sup>1</sup>.

Les étudiants n'étant pas salariés, ne percevant pas de salaires et n'étant pas sous contrat, certains domaines ne seront pas traités ici car ils ne leur sont pas applicables (temps partiel thérapeutique, congé de présence parental, congé de solidarité familial, congé parental...).

### **1.1. L'affiliation au régime étudiant de sécurité sociale.**

Les étudiants sont régis par le régime étudiant de droit commun : au début de chaque année universitaire, ils choisissent une mutuelle étudiante qui va les affilier à la sécurité sociale étudiante puis gérer leur assurance maladie obligatoire.

La [circulaire N°DSS/DES/2003/281 du 11 juin 2003](#) concernant leur immatriculation au régime de sécurité sociale des étudiants leur est applicable.

### **1.2. Les absences pour raisons de santé.**

Il n'existe pas de compensation financière en cas d'absence pour raisons de santé car les étudiants ne perçoivent pas de rémunération<sup>2</sup>.

Les soins sont pris en charge par le biais de la sécurité sociale étudiante (mutuelle choisie lors de l'inscription ou en début d'année universitaire)<sup>3</sup>.

Les étudiants sont couverts par le régime de sécurité sociale étudiante choisi, du 1<sup>er</sup> octobre au 31 septembre de l'année suivante (<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F675.xhtml> ; <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-professionnelle/vous-faites-des-etudes/vous-etes-etudiant/les-situations-particulieres.php>).

<sup>1</sup> Ils ne sont pas encore des agents publics mais des étudiants de droit commun.

<sup>2</sup> C'est aussi le cas lors d'absences liées à des charges parentales (maternité, paternité, adoption).

<sup>3</sup> Les étudiants en congé de maternité, d'adoption ou de paternité ne perçoivent pas en principe d'indemnités journalières, celles-ci se basant sur le salaire de référence. Cependant, les soins sont pris en charge par le biais de la sécurité sociale étudiante.

Un étudiant qui exerce une activité salariée sera couvert par le régime de sécurité sociale des salariés (régime général) et ne cotisera pas au régime de sécurité sociale étudiante si :

- son contrat de travail couvre toute l'année universitaire (du 1er octobre de l'année en cours au 30 septembre de l'année suivante) ;
- et s'il effectue au moins 60 heures de travail par mois / 120 heures de travail par trimestre ou s'il justifie d'un salaire au moins égal à 60 fois le SMIC horaire par mois / 120 fois le SMIC horaire par trimestre.

Ainsi, un étudiant restera affilié au régime de sécurité sociale étudiante si :

→ son contrat couvre l'année universitaire mais il travaille moins de 60 heures par mois / 120 heures par trimestre ou si son salaire est inférieur à 60 fois le SMIC horaire par mois / 120 fois le SMIC horaire par trimestre ;

→ son contrat ne couvre pas l'année universitaire et il travaille plus de 60 heures par mois / 120 heures par trimestre ou s'il justifie d'un salaire supérieur ou égal à 60 fois le SMIC horaire par mois / 120 fois le SMIC horaire par trimestre ;

→ son contrat ne couvre pas l'année universitaire et il travaille moins de 60 heures par mois / 120 heures par trimestre ou si son salaire est inférieur à 60 fois le SMIC horaire par mois / 120 fois le SMIC horaire par trimestre.

Par exemple, pour un étudiant qui travaille uniquement pendant les vacances d'été en juin, juillet et août :

- soit son contrat est limité à trois mois et il restera affilié à son régime de sécurité sociale étudiante ;

- soit son contrat couvre toute la période universitaire et il restera affilié au régime de sécurité sociale étudiante uniquement s'il travaille moins de 60 heures par mois / 120 heures par trimestre ou justifie d'un salaire inférieur à 60 fois le SMIC horaire par mois / 120 fois le SMIC horaire par trimestre. Dans le cas contraire, il serait affilié au régime général de sécurité sociale avec prise en charge par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de son lieu de résidence.

### **1.3. Le cas des accidents du travail.**

Selon l'article [L. 412-8](#) du Code de la sécurité sociale, les étudiants bénéficient des dispositions concernant les accidents du travail prévues dans le Code de la sécurité sociale pour les accidents survenus au cours d'enseignements dispensés en ateliers ou en laboratoires ainsi que par le fait ou à l'occasion des stages effectués dans le cadre de leur scolarité ou de leurs études.

#### ***1.3.1. Prise en charge en cas d'accident du travail.***

L'article [L. 431-1](#) du Code de la sécurité sociale prévoit que les prestations accordées en cas d'accident du travail comprennent entre autres la couverture des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires, des frais liés à l'accident afférents aux produits et prestations inscrits sur la liste prévue à l'article [L. 165-1](#) et aux prothèses dentaires inscrites sur la liste prévue à l'article [L. 162-1-7](#), des frais de transport de la victime à sa résidence habituelle ou à l'établissement hospitalier et, d'une façon générale, la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime. Ces prestations peuvent être accordées même en cas d'absence d'arrêt de travail.

Il n'existe pas de compensation financière en cas d'absence pour accident du travail car les étudiants ne perçoivent pas de rémunération.

La charge des prestations et indemnités incombe aux caisses d'assurance maladie.

Les droits de la victime ou de ses ayants droits aux prestations et indemnités ci-dessus se prescrivent par deux ans à compter du jour de l'accident, de la constatation de la rechute (article [L. 431-2](#) du Code de la sécurité sociale).

### **1.3.2. Déclaration et reconnaissance de l'accident du travail.**

L'article [R. 412-4](#) du Code de la sécurité sociale prévoit les modalités de déclaration des accidents du travail.

Ainsi, lorsque l'accident survient par le fait ou à l'occasion du stage en entreprise ou, pour les étudiants en médecine, en chirurgie dentaire ou en pharmacie qui n'ont pas un statut hospitalier, du stage hospitalier effectué dans les conditions prévues au b du 2° de l'article [L. 412-8](#), l'obligation de déclaration de l'accident du travail instituée par l'article [L. 441-2](#) incombe à l'entreprise ou à l'établissement de santé dans lequel est effectué le stage. L'entreprise ou l'établissement de santé adresse sans délai à l'établissement d'enseignement ou à l'unité de recherche dont relève l'étudiant copie de la déclaration d'accident du travail envoyée à la caisse primaire d'assurance maladie compétente.

En revanche, lorsque l'accident survient du fait ou à l'occasion de l'enseignement ou de la formation dispensés par l'établissement dont relève l'étudiant, l'obligation de déclaration incombe à l'établissement. Il adresse sans délai à l'entreprise signataire de la convention de stage une copie de la déclaration d'accident envoyée à la caisse d'assurance maladie compétente.

Pour plus de renseignements, les étudiants peuvent se rapprocher de leur mutuelle étudiante qui fait office de centre de sécurité sociale, même s'ils n'ont pas souscrit d'assurance santé complémentaire auprès d'elle.

D'autres informations figurent également sur les sites :

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

[www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)

## Section 2. Les étudiants hospitaliers.

Les dispositions ci-après ne sont pas applicables aux étudiants faisant fonction d'interne qui accomplissent un ou deux semestres supplémentaires dans les établissements publics de santé (article [R. 6153-44](#) du Code de la santé publique)<sup>4</sup>.

### → Statut de l'étudiant hospitalier :

A partir de la première année du deuxième cycle des études médicales, la première année du deuxième cycle des études en vue du diplôme d'Etat de docteur en chirurgie dentaire ou la deuxième année du deuxième cycle des études pharmaceutiques, les étudiants en médecine, en odontologie et en pharmacie sont des étudiants salariés d'un établissement, ayant le statut d'étudiants hospitaliers et en tant que tel, ils sont agents publics<sup>5</sup>.

Etant donné que l'étudiant hospitalier a la qualité d'agent public, l'établissement de rattachement ou d'accueil lors d'un stage ne peut pas lui demander de signer un contrat à durée déterminé (le CDD s'applique aux contractuels et non aux étudiants hospitaliers).

En tant qu'agents publics, les étudiants hospitaliers sont des assurés sociaux affiliés au régime général de sécurité sociale<sup>6</sup>.

L'étudiant hospitalier est soumis à certaines règles spéciales (Code de la santé publique), mais également à certaines règles générales (Code de la sécurité sociale lorsque le Code de la santé publique ne prévoit rien sur un point donné). Ainsi, bien que soumis à la fois à des règles spéciales et aux règles générales, l'étudiant hospitalier est rattaché et géré par le régime général de la sécurité sociale : c'est donc celui-ci qui prend en charge les remboursements et versement d'indemnités journalières (rattachement aux caisses primaires d'assurance maladie).

Les étudiants hospitaliers sont, comme les autres assurés sociaux, affiliés à la caisse primaire d'assurance maladie dans la circonscription de laquelle ils ont leur résidence habituelle (article [R. 312-1](#) du Code de la sécurité sociale). Lors de chaque déménagement, l'étudiant hospitalier, comme tout assuré social, doit mentionner à sa CPAM son changement de résidence principale : il sera affilié à une nouvelle CPAM en fonction de sa nouvelle adresse.

L'immatriculation au régime général s'effectue obligatoirement dans les conditions prévues aux articles [R. 312-4](#) et [R. 312-10](#) du Code de la sécurité sociale. C'est la CPAM de rattachement de l'étudiant hospitalier qui lui remet sa carte vitale. En cas de retard pris dans l'attribution de celle-ci, l'étudiant hospitalier peut :

<sup>4</sup> Pour ces situations, se référer au guide de la protection sociale des internes en médecine, en odontologie et en pharmacie.

<sup>5</sup> Les agents publics sont des personnels travaillant au sein d'un service public et/ou pour le compte d'un service public et/ou en lien avec des missions de services publics. Ces personnels peuvent être titulaires (fonctionnaires) ou non titulaires (contractuels, personnel médical). Les étudiants hospitaliers sont des agents publics non titulaires en formation.

<sup>6</sup> A ce titre, les services de santé et sécurité au travail prévus aux articles [L. 4121-1 et suivants](#) du Code du travail leur sont applicables.

- se rapprocher de son employeur si celui-ci n'a pas encore fait la demande d'immatriculation auprès de la CPAM ;
- contacter sa CPAM si l'employeur a fait la demande d'immatriculation mais que le dossier est en cours de traitement par la CPAM.

L'établissement qui assure la rémunération des étudiants hospitaliers est subrogé dans les droits de l'assuré aux prestations en espèces de la sécurité sociale, dans les conditions prévues à l'article [R. 323-11](#) du code de la sécurité sociale.

Ainsi, par le dispositif de subrogation<sup>7</sup>, c'est le CHU de rattachement qui verse la rémunération de l'étudiant hospitalier puis qui se fait rembourser par la sécurité sociale sur la base des indemnités journalières. L'étudiant hospitalier ne constate donc pas, dans les faits, de différence : c'est toujours l'établissement qui lui verse son salaire, celui-ci se faisant ou non rembourser par la sécurité sociale.

### → Suivi de l'étudiant hospitalier par le médecin du travail :

Les services de santé au travail dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux sont régis par les articles [D. 4626-1 et suivants](#) et [R. 4626-9 et suivants](#) du Code du travail.

Dans les établissements de plus de 1 500 agents, il doit y avoir un service de santé au travail propre. Pour les établissements de moins de 1 500 agents, l'établissement se dote soit d'un service de santé au travail propre, soit d'un service de santé au travail commun à plusieurs établissements.

Le médecin du travail<sup>8</sup> est chargé dans les établissements de santé, sociaux et médico-sociaux du service de santé au travail.

### Missions non exhaustives du médecin du travail (articles [R. 4626-19 et suivants](#) du Code du travail) :

- le médecin du travail est informé par le chef d'établissement de toute déclaration de maladie professionnelle, de maladie contractée pendant le travail et d'accident du travail. Il établit, s'il l'estime nécessaire, un rapport sur les mesures à prendre pour éviter la répétition de tels faits. Ce rapport est adressé au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi qu'au chef d'établissement qui en adresse copie à l'autorité de tutelle, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.
- l'agent fait l'objet, avant sa prise de fonction, d'un examen médical par le médecin du travail. Celui-ci est informé du poste auquel cet agent est affecté. Pour les étudiants hospitaliers, cela correspond à un examen médical dès leur première affectation, mais pas forcément par le médecin du travail (voir articles R. 6153-53, R. 6153-69 et R. 6153-80 du Code de la santé publique, ci-dessous).
- le médecin du travail veille, sous la responsabilité du chef d'établissement, à l'application des dispositions du code de la santé publique sur les vaccinations obligatoires.
- les agents bénéficient d'un examen médical au moins une fois par an.

<sup>7</sup> Si l'établissement prend en charge directement le maintien de la rémunération, le dispositif de subrogation lui permet d'obtenir le remboursement par le biais d'indemnités journalières.

<sup>8</sup> Le médecin du travail appartient au service de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux alors que le médecin de prévention appartient au service de santé au travail de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique territoriale.



- le médecin du travail est chargé de pratiquer les examens de reprise (cf « 2.3.2. La visite de reprise du travail. »)

- le médecin du travail peut prescrire les examens complémentaires nécessaires :

1° A la détermination de l'aptitude de l'agent au poste de travail et notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;

2° Au dépistage d'une maladie professionnelle ou susceptible de l'être ou imputable au service ;

3° Au dépistage des affections susceptibles d'exposer l'entourage de l'agent à des risques de contagion.

A cet effet, il est informé de tout changement d'affectation et peut, à cette occasion, prendre l'initiative de procéder à un nouvel examen de l'agent. Pour les étudiants hospitaliers, ce nouvel examen peut avoir lieu à chaque changement de stage, selon les situations et les spécificités du lieu de stage.

Les dispositions ci-dessus sont à mettre en lien avec :

- l'article [R. 6153-53](#) du Code de la santé publique :

« Les étudiants en médecine mentionnés à l'article R. 6153-46 justifient, avant leur première affectation, par un ou des certificats médicaux adressés au directeur de l'unité de formation et de recherche dont ils relèvent, qu'ils remplissent les conditions exigées par la réglementation en vigueur relative à l'immunisation obligatoire de certaines personnes contre certaines maladies ».

- l'article [R. 6153-69](#) du Code de la santé publique :

« Les étudiants en odontologie mentionnés à l'article R. 6153-63 justifient, avant leur première affectation, par un ou des certificats médicaux adressés au directeur de l'unité de formation et de recherche dont ils relèvent, qu'ils remplissent les conditions exigées par la réglementation en vigueur relative à l'immunisation obligatoire de certaines personnes contre certaines maladies ».

- l'article [R. 6153-80](#) du Code de la santé publique :

« Les étudiants hospitaliers en pharmacie justifient, avant leur première affectation, par un ou des certificats médicaux adressés au directeur de l'unité de formation et de recherche dont ils relèvent, qu'ils remplissent les conditions exigées par la réglementation en vigueur relative à l'immunisation obligatoire de certaines personnes contre certaines maladies ».

Ainsi, l'étudiant, avant sa première affectation, doit justifier de son aptitude à la fois par un certificat médical délivré par un médecin et par un examen médical auprès du médecin du travail. Ces deux examens peuvent être regroupés en un seul si l'étudiant fait établir par un médecin du travail le certificat médical demandé.

A chaque changement de stage, le médecin du travail peut convoquer l'étudiant à la médecine du travail.

L'employeur de l'étudiant peut, à l'arrivée de celui-ci dans le service, lui faire connaître l'emplacement et les missions du médecin du travail.

## **2.1. Les absences pour raisons de santé.**

Selon les articles [L. 351-3 1°](#) et [R. 351-3 à R. 351-12](#) du Code de la sécurité sociale, les périodes de congés pour raisons de santé peuvent être prises en compte dans le calcul des droits à la retraite dès lors qu'elles entraînent le versement de prestations maladie, maternité, pour invalidité ou accident du travail.

L'indemnisation de l'assuré d'au moins 60 jours est validée comme un trimestre, sans qu'il soit possible de porter à plus de 4 le nombre de trimestres validables au titre d'une année civile.

### **2.1.1. Le congé pour raisons de santé.**

*Base juridique : articles [R. 6153-58](#), [R. 6153-72](#) et [R. 6153-85](#) du Code de la santé publique.*

#### **2.1.1.1. Demande initiale**

Comme tout assuré social, l'étudiant hospitalier dont l'état de santé a justifié l'établissement d'un arrêt de travail par un médecin, doit envoyer l'avis de l'arrêt de travail dans les 48h à la CPAM (volets n° 1 et 2) et à l'employeur (volet n°3), en vertu de l'article [R. 321-2](#) du Code de la sécurité sociale.

L'employeur destinataire du volet 3 est l'établissement auprès duquel l'étudiant est affecté au moment de l'arrêt.

#### **2.1.1.2. Durée et droits à rémunération**

En cas de maladie ou d'infirmité dûment constatée les mettant dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, les étudiants hospitaliers ont droit au maximum à un mois de congé pendant lequel ils perçoivent la totalité de leur rémunération et à un mois pendant lequel ils perçoivent la moitié de cette rémunération.

Dans tous les cas, ils conservent leurs droits à la totalité des suppléments pour charges de famille.

#### **2.1.1.3. Le contrôle des arrêts de travail.**

Les articles [L. 315-1 et suivants](#) du Code de la sécurité sociale, concernant le contrôle des arrêts de travail des salariés sont applicables aux étudiants hospitaliers<sup>9</sup>. Ces contrôles sont effectués :

- par l'employeur qui peut organiser, par un médecin de son choix, une visite médicale de contrôle de l'étudiant hospitalier à son domicile. Lorsque le médecin juge l'arrêt de travail injustifié ou en cas d'impossibilité d'examiner l'étudiant hospitalier (notamment en raison de son absence ou de son refus de se soumettre à la visite de contrôle), il en informe par écrit, dans les 48 heures, le service du contrôle médical de la CPAM de l'étudiant hospitalier. Ce service peut alors soit suspendre le versement des indemnités journalières (l'employeur est informé de cette suspension), soit procéder à un nouvel examen (celui-ci est de droit lorsque le médecin mandaté par l'employeur n'a pas pu examiner l'étudiant hospitalier) ;

<sup>9</sup> Pour plus de précisions, voir le site <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F303.xhtml>.

- par le service du contrôle médical des Caisses primaires d'assurance maladie de rattachement de l'étudiant hospitalier concerné. Si le médecin-conseil juge l'arrêt de travail injustifié, il en informe immédiatement l'étudiant hospitalier et lui communique oralement une date de reprise du travail. Le médecin-conseil informe également le médecin traitant. La CPAM confirme par courrier à l'étudiant hospitalier et à l'employeur la date de reprise fixée par le médecin-conseil et les informe de la suspension de ses indemnités.

<b>Premier mois</b>	100% de la rémunération
<b>Second mois</b>	50% de la rémunération

## **2.1.2. Le cas des accidents du travail et des maladies imputables aux fonctions.**

### ***2.1.2.1. Définition.***

Les accidents imputables aux fonctions englobent les accidents de travail (accident de service dans la fonction publique) et les accidents de trajets.

Les maladies imputables aux fonctions englobent les maladies professionnelles (figurant dans le tableau se trouvant à l'adresse <http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006126943&cidTexte=LEGITEXT000006073189>) et les maladies d'origine professionnelle (n'y figurant pas).

#### ***Accidents imputables aux fonctions :***

Selon les articles [L. 411-1](#) et [L. 411-2](#) du Code de la sécurité sociale, est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet de disposer de présomptions suffisantes, l'accident survenu, pendant le trajet d'aller et de retour, entre :

1°) la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;

2°) le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante ou indépendant de l'emploi.

Ces dispositions concernant les salariés sont applicables aux étudiants hospitaliers.

Maladies imputables aux fonctions :

Selon les articles [L. 461-1 et suivants](#) du Code de la sécurité sociale, une maladie est présumée d'origine professionnelle lorsqu'elle figure dans un tableau de maladies professionnelles et contractée dans les conditions mentionnées à ce tableau.

Peut être également reconnue d'origine professionnelle une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles lorsqu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente d'un taux évalué dans les conditions mentionnées à l'article [L. 434-2](#) et au moins égal à un pourcentage déterminé (selon les [articles R. 434-1 et suivants](#) du Code de la sécurité sociale, ce pourcentage est de 10% en 2015).

Cas des vaccinations obligatoires :

Selon les articles R. 6153-53, R. 6153-69 et R. 6153-80 du Code de la santé publique, les étudiants en médecine, en odontologie et en pharmacie justifient, avant leur première affectation, par un ou des certificats médicaux adressés au directeur de l'unité de formation et de recherche dont ils relèvent, qu'ils remplissent les conditions exigées par la réglementation en vigueur relative à l'immunisation obligatoire de certaines personnes contre certaines maladies.

Si certaines vaccinations sont imposées à l'étudiant hospitalier pendant l'une de ses affectations, l'employeur auprès duquel il est affecté peut décider de reconnaître, selon les cas :

- un accident vaccinal faisant suite à une vaccination obligatoire comme étant un accident de travail ;
- une maladie imputable aux fonctions, lorsqu'une maladie apparaît plusieurs mois après la vaccination et que le lien entre la vaccination et l'apparition de la maladie est établi.

**2.1.2.2. Procédure de reconnaissance.**

Il appartient à l'étudiant hospitalier victime d'un accident de service, d'une maladie professionnelle ou d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions de remplir une déclaration auprès de son employeur auprès duquel il est affecté, en alléguant l'imputabilité au service et de produire tout élément susceptible d'établir avec précision la matérialité des faits (toutes précisions utiles sur le lieu, le temps de l'accident, les circonstances de l'accident, la partie du corps atteint, des témoignages...), et en transmettant un certificat médical initial<sup>10</sup>.

L'étudiant hospitalier doit à la fois remplir la déclaration auprès de l'employeur mais aussi transmettre l'éventuel avis de l'arrêt de travail dans les 48h à la CPAM (volets n° 1 et 2) et à l'employeur (volet n°3).

L'accident ou la maladie peuvent être reconnus imputables aux fonctions même si l'étudiant hospitalier n'a pas bénéficié d'un arrêt de travail : seule la déclaration sera dans ce cas remplie.

---

<sup>10</sup> En tenant compte des règles spécifiques aux étudiants hospitaliers, ce lien peut tout de même expliciter une partie de la démarche : <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-medicale/vous-etes-victime-d-un-accident/que-faire-en-cas-d-8217-accident-du-travail/comment-declarer-votre-accident-de-travail.php>

L'employeur doit déclarer tout accident du travail porté à sa connaissance, sachant que la victime ou ses représentants peuvent cependant, lorsque cette obligation n'a pas été remplie, procéder à cette déclaration auprès de la CPAM jusqu'à l'expiration de la deuxième année civile qui suit l'accident (art. L. 441-1 à L. 441-2 et R. 441-2 à R. 441-4 du Code de la sécurité sociale) ; en revanche, la déclaration d'une maladie professionnelle appartient à la victime (art. L. 461-5 du Code de la sécurité sociale).

### **2.1.2.3. Absence pour accident ou maladie reconnu imputable à l'exercice des fonctions<sup>11</sup>.**

Base juridique : articles [L. 433-1 à L. 433-4](#) et [R. 433-1 et suivants](#) du Code de la sécurité sociale.

En cas d'accident du travail, le jour où se produit l'accident est intégralement payé par l'employeur. Les indemnités journalières sont versées à partir du lendemain du jour de l'accident, sans délai de carence.

Il en est de même en cas de rechute ou d'aggravation de l'état de santé de l'étudiant hospitalier.

Les indemnités journalières sont versées pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure ou le décès<sup>12</sup>.

Dans le cas d'un accident ou d'une maladie imputables aux fonctions, il n'y a pas de maintien de salaire par l'employeur mais directement versement des indemnités journalières dont le montant est basé sur le salaire journalier de référence. En effet, le Code de la santé publique prévoit un placement en gestion dans un certain type de congé avec maintien de la rémunération pour l'étudiant hospitalier absent pour des raisons de maladie, maternité, adoption, paternité ou congé supplémentaire sans rémunération ; cependant, dans le cas d'un accident ou d'une maladie imputables aux fonctions, il n'y a pas de placement par l'employeur dans un type de congé spécifique : l'étudiant hospitalier est absent du fait de son accident ou de sa maladie imputables aux fonctions mais au lieu d'être placé dans un type de congé spécifique régi par le Code de la santé publique avec maintien de la rémunération, il sera absent au titre d'un accident ou d'une maladie imputables aux fonctions, selon les règles du Code de la sécurité sociale, avec versement des indemnités journalières directement par la CPAM.

C'est donc la CPAM qui reconnaît le lien entre les fonctions et l'accident/la maladie, et non l'employeur.

---

<sup>11</sup> <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F175.xhtml>

<sup>12</sup> Dans le cas d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ou d'origine professionnelle, il n'y a donc pas de conditions d'ouverture des droits au versement des indemnités journalières.

### **2.1.3. La reprise en temps partiel thérapeutique**

Selon l'article [L. 323-3](#) du Code de la sécurité sociale, en cas de reprise du travail à temps partiel pour motif thérapeutique faisant immédiatement suite à un arrêt de travail indemnisé à temps complet, une indemnité journalière est servie en tout ou partie, pendant une durée fixée par la CPAM mais ne pouvant excéder une durée de un an.

La reprise à temps partiel thérapeutique est proposée :

- 1°) soit si la reprise du travail et si le travail effectué sont reconnus comme étant de nature à favoriser l'amélioration de l'état de santé de l'assuré ;
- 2°) soit si l'assuré doit faire l'objet d'une rééducation ou d'une réadaptation professionnelle pour recouvrer un emploi compatible avec son état de santé.

Les quotités de travail dans le cadre d'une reprise à temps partiel thérapeutique doivent être accordées par le médecin du travail en prenant en compte la réglementation concernant la durée des stages et enseignements des étudiants :

- pour les études en vue du premier et du deuxième cycle des études médicales, les stages sont d'une durée de 6 à 8 semaines à temps plein ou de 12 à 16 semaines à mi-temps ;
- pour le régime des études en vue du diplôme d'Etat de docteur en pharmacie, il est prévu des stages d'une durée d'une à 2 semaines au cours du premier semestre et un stage hospitalier de 12 mois à mi temps au cours des deux derniers semestres ;
- pour le régime des études en odontologie, la maquette de formation prévoit un volume horaire de 1 000 à 1 100 heures de stage en vue du diplôme de formation approfondie en sciences odontologiques.

Le montant des indemnités journalières est calculé par rapport à un gain journalier de référence basé sur le salaire brut (si le salaire brut dépasse 1,8 fois le SMIC, ce plafond sera utilisé pour le calcul du salaire journalier).

Pour plus d'informations, voir les sites :

- sur les indemnités journalières : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F3053.xhtml> ;
- l'indemnité complémentaire versée par l'employeur : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2022.xhtml>.

### **2.1.4. L'invalidité et la gestion du handicap**

Lorsque l'étudiant se retrouve dans une situation impliquant des aménagements dans le cadre du cursus de formation, leur mise en place relève du directeur de l'UFR d'inscription de l'étudiant en lien avec la médecine du travail et le responsable du lieu de stage.

#### ***2.1.4.1. La prise en compte de l'état de santé dans le choix du stage.***

Lors du choix du stage, l'étudiant hospitalier inapte ou en situation de handicap (qu'il soit reconnu ou non en tant que travailleur handicapé) doit pouvoir bénéficier d'un stage adapté à sa situation.

Des matériels spécifiques peuvent être financés par le Fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (voir ci-dessous).

#### **2.1.4.2. Les aides du FIPHFP dans le cadre du maintien dans l'emploi.**

Afin de maintenir dans l'emploi les agents, le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique ([FIPHFP](#)) peut octroyer des financements d'aides spécifiques aux agents concernés. Dans le cadre d'un financement de l'aménagement des conditions de travail par le FIPHFP, il est important que les gestionnaires des ressources humaines travaillent en lien avec le médecin du travail, afin de s'assurer que les dossiers transmis au FIPHFP correspondent bien aux aides potentiellement finançables et aux besoins de la personne dans le cadre de son travail.

L'étudiant hospitalier peut obtenir le statut de travailleur handicapé<sup>13</sup>.

L'étudiant hospitalier reconnu en qualité de travailleur handicapé pourra bénéficier d'aménagements de ses conditions de travail par le biais des aides du FIPHFP (l'employeur fait une demande au FIPHFP, aménage les conditions de travail puis se fait rembourser les montants par le FIPHFP).

Sous certaines conditions, l'étudiant hospitalier pourra bénéficier d'une pension d'invalidité, d'une indemnisation en cas d'incapacité permanente de travail, de l'allocation pour adultes handicapés.

#### **2.1.4.3. Pension d'invalidité.**

*Base juridique : articles [L. 341-1 et suivants](#) et [R. 341-1 et suivants](#) du Code de la sécurité sociale.*

Il est possible d'être reconnu invalide si la capacité de travail est réduite d'au moins deux tiers à la suite d'un accident non professionnel ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Sous réserve de remplir certaines conditions, la personne concernée reçoit alors une pension d'invalidité afin de compenser sa perte de salaire.

Des conditions d'immatriculation au régime général sont également requises, pour plus d'informations se référer au site : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F672.xhtml>.

Dès lors que le salarié a atteint l'âge légal de la retraite, en principe la pension d'invalidité est transformée automatiquement en pension de retraite. Il est cependant possible à une personne bénéficiaire d'une pension d'invalidité et exerçant une activité professionnelle de refuser ce changement ; le versement de sa pension de retraite sera alors suspendu et n'interviendra qu'à sa demande, lorsqu'elle cessera de travailler<sup>14</sup>.

#### **2.1.4.4. Indemnisation en cas d'incapacité permanente de travail.**

*Base juridique : articles [L. 434-1 et suivants](#) et [R. 434-1 et suivants](#) du Code de la sécurité sociale.*

L'indemnisation en cas d'incapacité permanente du travail est parfois communément appelée « rente pour invalidité » ou « rente pour AT/MP ».

---

<sup>13</sup> <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F1650.xhtml>

<sup>14</sup> <http://www.ameli.fr/employeurs/vos-demarches/invalidite.php>



L'indemnisation en cas d'incapacité permanente de travail est versée lorsqu'à l'issue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'étudiant hospitalier conserve des séquelles et souffre d'une diminution durable de ses capacités physiques ou mentales.

Dans ce cas, la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) détermine un taux d'incapacité permanente (IPP). En fonction de ce taux, l'étudiant hospitalier bénéficie, de la part de la CPAM, d'une indemnisation sous forme d'indemnité en capital ou de rente viagère.

Les conditions d'octroi de cette indemnisation sont précisées sur le site : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F14840.xhtml>.

#### **2.1.4.5. Allocation pour adulte handicapé.**

*Base juridique : articles [L. 821-1 et suivants](#) et [R. 821-1 et suivants](#) du Code de la sécurité sociale.*

Contrairement à la pension d'invalidité, l'allocation pour adultes handicapé n'est pas forcément liée à un accident ou une maladie survenu/e au cours de l'existence.

Pour pouvoir bénéficier de l'AAH, la personne doit être atteinte d'un taux d'incapacité permanente :

- d'au moins 80 %
- ou compris entre 50 et 79 % et avoir une restriction substantielle et durable d'accès à un emploi du fait du handicap.

Des conditions d'âge et de ressources sont également requises, pour plus d'informations se référer au site : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2464.xhtml>.

Le versement de l'AAH prend fin à partir de l'âge minimum légal de départ à la retraite en cas d'incapacité de 50 % à 79 %. À cet âge, la personne bascule dans le régime de retraite pour inaptitude<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> Selon les articles [L. 351-3 1°](#) et [R. 351-3 à R. 351-12](#) du Code de la sécurité sociale, la prestation d'invalidité perçue par l'assuré est prise en compte pour l'ouverture du droit à pensions dès lors que la période d'indemnisation équivaut à 60 jours et que son taux d'incapacité permanente est au moins égale à un certain taux. L'application de ces dispositions ne peut avoir pour effet de porter plus de 4 le nombre de trimestres d'assurance valable au titre d'une même année civile.



## **2.2. Les absences autres que pour raisons de santé : le congé maternité, paternité ou d'adoption.**

Base juridique : articles [R. 6153-58](#), [R. 6153-72](#) et [R. 6153-86](#) du Code de la santé publique.

Les étudiants hospitaliers en médecine, en odontologie et en pharmacie ont droit à un congé de maternité ou d'adoption ou de paternité d'une durée égale à celle prévue par la législation de la sécurité sociale pendant lequel les intéressés perçoivent l'intégralité de leur rémunération.

La déclaration de la grossesse à l'employeur n'est pas une obligation. Dans le cadre de la prise en charge des soins et des garanties liées à cette situation, l'étudiante hospitalière concernée doit déclarer sa grossesse à sa CPAM et à la CAF du lieu de résidence principale.

Les étudiants hospitaliers qui souhaitent bénéficier d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé d'adoption, doivent se rapprocher du service chargé de la gestion des dossiers des étudiants hospitaliers (fréquemment à la direction des affaires médicales).

### **2.2.1. Durée légale du congé maternité<sup>16</sup> :**

Base juridique : articles précités du Code de la santé publique, en lien avec les articles [L. 331-3 et suivants](#) du Code de la sécurité sociale.

→ Le congé maternité dure pendant une période qui débute 6 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 10 semaines après celui-ci.

La période de congé maternité prénatale peut être réduite jusqu'à trois semaines et reporté sur la période de congé maternité postnatale (le congé maternité débutant alors au minimum 3 semaines avant la date de l'accouchement et se terminant au maximum 13 semaines après).

→ La période du congé maternité est portée à 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et à 18 semaines après celui-ci, lorsque l'étudiante hospitalière elle-même ou le ménage assume déjà la charge d'au moins deux enfants ou lorsque l'étudiante hospitalière a déjà mis au monde au moins deux enfants nés viables. La période du congé maternité antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de deux semaines ; la période d'indemnisation postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.

La période de congé maternité prénatale peut être réduite dans la limite de trois semaines et reportée sur la période de congé maternité postnatale (le congé maternité débutant alors au minimum 5 semaines avant la date de l'accouchement et se terminant au maximum 21 semaines après).

<sup>16</sup> <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-allez-avoir-un-enfant/vous-etes-enceinte-votre-conge-maternite/duree-du-conge-maternite-cas-particuliers.php>

→ Lorsque des naissances multiples sont prévues, la période du congé maternité commence 12 semaines avant la date présumée de l'accouchement, 24 semaines en cas de naissance de plus de deux enfants et se termine 22 semaines après la date de l'accouchement. En cas de naissance de deux enfants, la période antérieure à la date présumée de l'accouchement peut être augmentée d'une durée maximale de quatre semaines ; la période d'indemnisation de vingt-deux semaines postérieure à l'accouchement est alors réduite d'autant.

La période de congé maternité prénatale peut être réduite jusqu'à trois semaines et reportée sur la période de congé maternité postnatale (le congé maternité débutant alors au minimum 9 semaines pour des jumeaux et 21 semaines pour une naissance de plus de deux enfants avant la date de l'accouchement et se terminant au maximum 25 semaines après).

→ Quand l'accouchement a lieu avant la date présumée, ces différentes périodes du congé maternité ne sont pas réduites de ce fait.

Quand l'accouchement intervient plus de six semaines avant la date initialement prévue et exige l'hospitalisation postnatale de l'enfant, la période du congé maternité est augmentée du nombre de jours courant de la date effective de l'accouchement au début de la période initialement prévue du congé maternité.

→ En cas d'état pathologique résultant de la grossesse, le congé maternité peut être augmenté d'une durée de 2 semaines supplémentaires avant l'accouchement et également de 4 semaines supplémentaires après, en cas de couches pathologiques.

En effet, selon l'article L.1225-21 du Code du Travail : « *lorsqu'un état pathologique est attesté par un certificat médical comme résultant de la grossesse ou de l'accouchement, le congé de maternité est augmenté de la durée de cet état pathologique dans la limite de deux semaines avant la date présumée de l'accouchement et de quatre semaines après la date de celui-ci.* »

Les congés accordés pour grossesse pathologique ou pour couches pathologiques sont donc considérés comme du congé maternité.

→ Dans tous les cas, la période d'arrêt de travail pour congé maternité ne peut être inférieure à 8 semaines : si l'intéressée ne souhaite pas bénéficier de la totalité de la durée de son congé maternité, il lui est possible de l'écourter sans aller en-deçà d'une période d'arrêt de travail de 8 semaines.

*Nota bene :*

A l'issue du congé maternité, l'étudiante hospitalière bénéficie d'un examen de reprise par la médecine du travail (voir 2.1.4.).

<b>Durée du congé maternité</b>				
<b>Situation familiale</b>	<b>Durée du congé prénatal</b>	<b>Durée du congé postnatal</b>	<b>Durée totale du congé maternité</b>	
Naissance d'un enfant : moins de 2 enfants à charge ou nés viables	6 semaines (pouvant être réduite au minimum à 3 semaines)	10 semaines (pouvant être augmentée au maximum à 13 semaines)	16 semaines	En cas d'état pathologique résultant de la grossesse : congé supplémentaire de 2 semaines avant et de 4 semaines après
Naissance d'un enfant : au moins 2 enfants à charge ou nés viables	8 semaines (pouvant être réduite au minimum à 5 semaines ou augmentée au maximum à 10 semaines)	18 semaines (pouvant être augmentée au maximum à 21 semaines ou réduite au minimum à 16 semaines)	26 semaines	
Naissance de jumeaux	12 semaines (pouvant être réduite au minimum à 9 semaines ou pouvant être augmentée au maximum à 16 semaines)	22 semaines (pouvant être augmentée au maximum à 25 semaines ou pouvant être réduit au minimum à 18 semaines)	34 semaines	
Naissance de triplés ou plus	24 semaines (pouvant être réduite au minimum à 21 semaines)	22 semaines (pouvant être augmentée au maximum à 25 semaines)	46 semaines	

### **2.2.2. Durée légale du congé paternité<sup>17</sup> :**

Base juridique : articles précités du Code de la santé publique, en lien avec l'article [L. 331-8](#) du Code de la sécurité sociale.

Le congé paternité est d'une durée de 11 jours consécutifs et 18 jours en cas de naissances multiples.

Le congé doit débiter dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant, mais il peut se poursuivre au-delà des 4 mois de l'enfant.

### **2.2.3. Durée légale du congé d'adoption<sup>18</sup> :**

Base juridique : articles précités du Code de la santé publique, en lien avec l'article [L. 331-7](#) du Code de la sécurité sociale.

Le congé d'adoption débute à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer ou dans les sept jours qui précèdent la date prévue de cette arrivée et pour une durée de dix semaines au plus ou vingt-deux semaines au plus en cas d'adoptions multiples.

La période de dix semaines est portée à dix-huit semaines lorsque, du fait de l'adoption, l'assuré ou le ménage assume la charge de trois enfants au moins.

Le congé d'adoption peut faire l'objet d'une répartition entre les parents adoptifs lorsque l'un et l'autre ont vocation à bénéficier d'une indemnisation ou d'un maintien du traitement en cas de cessation de leur travail ou de leur activité dans le cadre d'une adoption. Dans ce cas, la période d'indemnisation est augmentée de onze jours ou de dix-huit jours en cas d'adoptions multiples et ne peut être fractionnée en plus de deux parties, dont la plus courte est au moins égale à onze jours.

<b>Durée du congé d'adoption</b>			
Nombre d'enfants adoptés	Nombre d'enfants déjà à charge	Durée du congé (pris par un seul parent)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés)
1	0 ou 1	10 semaines	10 semaines + 11 jours
1	2 ou plus	18 semaines	18 semaines + 11 jours
2 ou plus	Peu importe le nombre	22 semaines	22 semaines + 18 jours

<sup>17</sup> <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F3156.xhtml>.

<sup>18</sup> <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2268.xhtml>

## **2.3. Les suites données à l'issue des absences de l'étudiant hospitalier.**

### **2.3.1. Congé sans rémunération.**

Les étudiants en odontologie et les étudiants en médecine peuvent au cours du deuxième cycle, sur leur demande, bénéficier d'un congé supplémentaire de trente jours ouvrables non rémunéré.

Ce congé est indépendant de toute raison de santé : il peut donc être pris à l'issue d'un congé maladie, d'un congé maternité ou en dehors de toute prise d'un précédent congé, selon la situation à laquelle fait face l'étudiant hospitalier concerné.

### **2.3.2. La visite de reprise du travail.**

A l'expiration de son congé pour raisons de santé, l'étudiant hospitalier doit reprendre ses fonctions.

Selon l'article, [R. 4626-29](#) du Code du Travail l'agent bénéficie d'un examen de reprise par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence pour cause d'accident du travail ;
- 4° Après une absence de trois semaines au moins pour cause de maladie non professionnelle ;
- 5° Après une absence de plus de trois mois.

Selon l'article [R. 4624-23](#) du Code du Travail, « dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié. »

Le délai de 8 jours s'applique à toutes les visites de reprise, quel que soit le motif de l'arrêt de travail, que l'agent ait été en arrêt de travail pour congé maternité, congés pour raisons de santé (en lien ou non avec un accident du travail/maladie imputable aux fonctions) ou absence de plus de trois mois quel que soit le motif.

En vue d'anticiper les modalités de la reprise de l'agent, lorsqu'une modification de l'aptitude au travail est prévisible, un examen médical de pré-reprise peut être sollicité préalablement à la reprise du travail (conformément aux dispositions de l'article R. 4624-23 du code du travail).

En tout état de cause, l'avis du médecin du travail est sollicité obligatoirement lors de la reprise effective de l'activité professionnelle par le biais d'une visite de reprise ultérieure à la visite de pré-reprise.

Lors de l'examen de reprise, des propositions d'aménagements des conditions de travail de l'agent peuvent être formulées par le médecin du travail.

## **2.4. Les droits des étudiants hospitaliers dans certains cas particuliers.**

### **2.4.1. Cas où l'intéressé bénéficie d'un arrêt de travail ou d'un congé de maternité chevauchant les périodes où il est étudiant, étudiant hospitalier et interne.**

Lorsque l'arrêt de travail ou le congé de maternité débute entre la période où l'intéressé est étudiant puis étudiant hospitalier puis interne, l'employeur percevra les indemnités journalières au titre de la subrogation lorsque l'intéressé aura bénéficié du maintien de la rémunération (ce n'est donc pas le cas pendant la période où l'intéressé est étudiant, car celui-ci ne perçoit pas de rémunération).

Dans le cas des étudiants hospitaliers et des internes qui bénéficieraient d'un arrêt de travail ou d'un congé de maternité, soit les droits aux indemnités journalières de l'intéressé sont ouverts et l'établissement pourra se faire rembourser par le biais de la subrogation, soit ses droits ne sont pas ouverts et l'établissement n'aura pas de remboursement de la rémunération qu'il aura maintenu dans le cadre de l'arrêt de travail ou du congé maternité<sup>19</sup>.

Dans les deux cas, cela n'affecte pas la rémunération perçue par l'étudiant hospitalier ou l'interne mais seulement le remboursement que percevra ou non l'employeur.

Si l'étudiant hospitalier pendant son congé de maternité ou son arrêt de travail devient interne, il reste affilié au régime général, les employeurs successifs qui maintiennent la rémunération perçoivent les indemnités journalières par la subrogation : l'étudiant hospitalier et l'interne sont affiliés au même régime de sécurité sociale, ils sont tous les deux rattachés aux CPAM.

Les indemnités journalières qui sont versées en remboursement à l'employeur sont calculées en fonction du salaire journalier de référence. Ainsi, lorsque l'intéressé va passer du statut d'étudiant hospitalier au statut d'interne, les indemnités journalières évolueront selon la rémunération perçue par l'intéressé que l'employeur aura maintenue en vertu du statut particulier de l'étudiant hospitalier ou de l'interne.

L'employeur qui prendra en charge les éventuels maintiens de rémunération est celui auprès duquel l'étudiant hospitalier ou l'interne est rattaché, sauf précision contraire dans une convention spécifique établie à cet effet.

Si à la fin de son internat l'interne n'exerce pas, le régime général prendra le relais de son ancien employeur, c'est donc la CPAM qui versera les indemnités journalières, en lien

<sup>19</sup> Le site <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-medicale/vous-etes-en-arret-de-travail-pour-maladie/salarie-vos-indemnitees-journalieres.php> prévoit les modalités d'ouverture des droits à indemnités journalières :

- Si l'arrêt de travail est inférieur à 6 mois, l'intéressé doit avoir travaillé au moins 200 heures au cours des trois mois civils ou des 90 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 1 015 fois le montant du SMIC horaire au cours des six mois civils précédant l'arrêt de travail.

- Si la durée de l'arrêt de travail est supérieure à 6 mois, l'intéressé doit, à la date de l'arrêt de travail, justifier de douze mois d'immatriculation en tant qu'assuré social auprès de l'Assurance Maladie et avoir travaillé au moins 800 heures au cours des douze mois civils ou des 365 jours précédant l'arrêt de travail, ou avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2 030 fois le montant du SMIC horaire au cours des douze mois civils précédant l'arrêt de travail.

éventuellement avec l'ancien employeur concernant les modalités. Ce versement peut dépendre de certaines conditions, il conviendra donc pour l'ancien interne et l'employeur de se rapprocher de la CPAM concernant la suite à donner sur la gestion du dossier de la personne concernée, en anticipant cette situation le plus rapidement possible.

Dans les situations décrites ci-dessus, l'intéressé doit contacter son employeur en cas de difficultés rencontrées, la CPAM n'intervenant que pour le remboursement de l'employeur.

#### **2.4.2. Question du maintien du statut d'agent public pour les étudiants hospitaliers en médecine, en odontologie et en pharmacie bénéficiant d'un congé sans rémunération ou pendant les stages (en France ou à l'étranger).**

Comme mentionné dans les dispositions préliminaires, les articles R. 6153-46, R. 6153-63 et R. 6153-77 du Code de la santé publique prévoient la période pendant laquelle, les étudiants hospitaliers en médecine, en pharmacie ou en odontologie participent à l'activité hospitalière et ambulatoire et à ce titre ont la qualité d'agent public :

- les étudiants en médecine ont la qualité d'étudiant hospitalier, agent public, à partir de la première année du deuxième cycle des études médicales et jusqu'à leur nomination en qualité d'interne (qu'ils soient étudiants en médecine en formation approfondie ou auditeurs).
- les étudiants en pharmacie ont la qualité d'étudiant hospitalier, agent public, lors de la deuxième année du deuxième cycle des études pharmaceutiques, en formation approfondie et au cours du troisième cycle court des études pharmaceutiques, sous réserve qu'ils participent à l'activité hospitalière.
- les étudiants en odontologie, qu'ils soient étudiants en odontologie en formation approfondie pendant leur deuxième cycle ou étudiants du troisième cycle court des études en vue du diplôme d'Etat de docteur en chirurgie dentaire ont la qualité d'étudiant hospitalier, agent public.

L'étudiant porte le titre d'étudiant hospitalier qui a la qualité d'agent public du fait même de sa participation à l'activité hospitalière et ambulatoire.

En tant qu'agent public, il est rattaché au régime de droit commun (CPAM).

Dans le cas d'un congé sans rémunération, l'étudiant hospitalier n'a pas perdu son statut d'agent public du fait de son placement dans ce type de congé, il reste donc affilié au régime de droit commun.

Dans ce cas, l'étudiant hospitalier reste rattaché à sa CPAM et n'a pas besoin de s'affilier à la mutuelle étudiante.

Par ailleurs, tant que l'étudiant, quelle que soit la filière, remplit les conditions pour porter le statut d'étudiant hospitalier, il demeure couvert par le régime de droit commun, que son stage soit effectué en France ou à l'étranger (indépendamment du versement de la rémunération). Dans ce cas, l'étudiant hospitalier reste rattaché à sa CPAM et n'a pas besoin de s'affilier au régime de sécurité sociale étudiante.

**Le cas particulier des étudiants en pharmacie :**

Les étudiants en pharmacie de deuxième année du deuxième cycle des études pharmaceutiques conservent leur statut d'étudiant hospitalier même s'ils effectuent un stage en dehors de l'activité hospitalière (stage en industrie par exemple).

En effet, selon l'article R. 6153-77 CSP :

« Les étudiants hospitaliers en pharmacie de la deuxième année du deuxième cycle des études pharmaceutiques, en formation approfondie, participent à l'activité hospitalière dans les conditions définies par la présente section. »

Les étudiants en pharmacie de la deuxième année du deuxième cycle des études pharmaceutiques participent à l'activité hospitalière, ils ont donc la qualité d'étudiants hospitaliers, et de fait d'agents publics affiliés au régime de droit commun.

Dans ce cas, l'étudiant hospitalier reste rattaché à sa CPAM et n'a pas besoin de s'affilier au régime de sécurité sociale étudiante.

Par contre, en ce qui concerne le stage effectué par les étudiants de troisième cycle court des études pharmaceutiques, selon que le stage a lieu dans le cadre de l'activité hospitalière ou non, il y a attribution du statut d'étudiant hospitalier ou non et donc rattachement au régime de sécurité sociale étudiante ou non.

En effet, selon l'article R. 6153-77 CSP :

« Au cours du troisième cycle court des études pharmaceutiques, les étudiants en pharmacie, sous réserve qu'ils participent à l'activité hospitalière, ont également la qualité d'étudiants hospitaliers en pharmacie. »

Les étudiants de troisième cycle court des études pharmaceutiques sont donc considérés comme des étudiants hospitaliers uniquement s'ils participent à l'activité hospitalière. Si ce n'est pas le cas (stage effectué dans une industrie ou une officine), ils n'ont pas la qualité d'étudiants hospitaliers, ils ne sont donc pas agents publics et ne sont pas affiliés au régime de droit commun (CPAM). Ils bénéficient alors du statut d'étudiant de droit commun, l'affiliation au régime de sécurité sociale étudiante est donc obligatoire pendant toute la période où l'étudiant de troisième cycle court des études pharmaceutiques ne participent pas à l'activité hospitalière.