



Arrêt maladie et dotation de congés

Quels impacts au sein de la branche des IEG ?

La loi portant Diverses Dispositions d'Adaptation au Droit de l'Union Européenne du 22 avril 2024 (DDADUE) met en conformité le Code du travail en matière d'acquisition de congés payés pour maladie non professionnelle. Ces nouvelles dispositions sont entrées en vigueur le 24 avril 2024.

FO Énergie a demandé aux représentants des employeurs des IEG que les dispositions de la loi s'appliquent.



Les nouveautés

- Tous les arrêts de travail, qu'ils soient d'origine professionnelle ou non professionnelle, et quelle que soit leur durée, génèrent un certain nombre de jours de congés
- Les nouvelles règles s'appliquent rétroactivement à partir du 1^{er} décembre 2009.
- Un délai minimum de report de 15 mois afin que le salarié prenne ses congés.
- Des modalités particulières de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés pour le salarié dont le contrat de travail est rompu.
- Une obligation d'information qui incombe à l'employeur pour la dotation et le report possible.

Les impacts au sein de la Branche des IEG

Dans l'immense majorité des situations concernant les salariés statutaires, nos textes statutaires étaient déjà supérieurs à ces nouvelles obligations européennes :

- Dotation de 27 jours de congés dès lors que le salarié est présent une journée du 1^{er} mai de l'année N au 30 avril de l'année N+1.
- Les arrêts < 1 an n'ont pas d'impact sur la dotation de congés annuels

La loi peut impacter les salariés dont l'arrêt est supérieur à 1 an qui, généralement, s'inscrit dans le cadre de «longue maladie» :

- Actuelles règles IEG : Dotation forfaitaire de congés annuels de 27 jours pour la période de longue maladie.
- Loi DDADUE : Dotation de congés annuels jusqu'à 67 jours pour la période de longue maladie

Comment récupérer ses droits non acquis depuis 2009?

La demande pour réclamer les congés payés qui lui sont dus **doit être initiée par le salarié**.

2 délais selon la situation :

- **Salariés dont le contrat de travail est effectif** : **jusqu'au 23 avril 2026**.
- **Salariés dont le contrat de travail est rompu** (retraite, invalidité 2 et 3, départ de l'entreprise) : **jusqu'à 3 ans à compter de la rupture du contrat de travail**.



Pour les salariés statutaires en situation de longue maladie en cours ou passée, il faut récupérer le(s) courrier(s) de notification que vous avez reçu(s) de votre employeur :

- Courrier de notification de placement en longue maladie
- Courrier de notification de mise en invalidité OU de sortie de longue maladie

Et pour les salariés non statutaires (alternants en CDD, salariés en CDI) ?

S'ils ont été dans les situations suivantes depuis le 1^{er} décembre 2009, les dispositions de la loi leur sont plus favorables :

- Périodes d'arrêt maladie
- Arrêts d'origine professionnelle > 1 an (accident du travail ou maladie professionnelle)

Revendications



- Nous accompagnerons un accord de Branche comportant des dispositions supérieures à la loi (dotation, délai de report, monétisation,...).
- Nous nous opposerons à ce qu'un accord de Branche mette en péril des dispositions statutaires actuelles.
- Nous refusons le report des responsabilités incombant aux employeurs sur les salariés.
- Nous veillerons à ce que les moyens humains et économiques soient assurés pour les filières RH afin de répondre aux obligations de la loi.

Si vous pensez être (ou avoir été depuis le 1^{er} décembre 2009) concernés par cette loi, nous vous invitons à vous rapprocher de votre représentant FO afin de vous accompagner sur vos démarches auprès des Ressources Humaines. Les modalités d'application de la loi sont très complexes et chaque situation demandera une étude au cas par cas.