

Congés payés et arrêts maladie : du pain sur la planche pour faire valoir les droits des salariés !

Nous reviendrons dans le détail dans le prochain Rhône syndicaliste et social sur cette évolution majeure, bien qu'imparfaite, du cadre légal concernant l'acquisition des congés pendant les périodes d'arrêt maladie.

Ce qu'il faut savoir en bref :

Sont désormais expressément considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé, celles pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel.

Concernant les arrêts de travail pour accident ou maladie à caractère professionnel, la limite d'une durée d'arrêt de travail ininterrompue d'un an au-delà de laquelle le salarié n'acquerrait plus de congés est supprimée.

Dorénavant :

- ✓ Arrêt de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle : acquisition de 2,5 jours ouvrables par mois, soit 5 semaines par an.
- ✓ Arrêt de travail suite à maladie non professionnelles : acquisition de 2 jours ouvrable par mois, soit 4 semaines par an. Proratisation à 80 % de la règle du 10^{ème} pour le calcul de l'indemnité de congé payé.
- ✓ Après la reprise du travail, l'employeur a l'obligation d'informer le salarié du nombre de jours dont il dispose. A compter de cette information le salarié dispose de 15 mois maximum pour les poser. Ils sont ensuite perdus mais un accord collectif peut prévoir une période de report plus longue.
- ✓ Pour les salariés toujours aux effectifs de l'entreprise (même en arrêt de très longue durée), l'application est rétroactive au 1^{er} décembre 2009 (dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence pour les maladies non professionnelles).
- ✓ Pour les salariés dont le contrat de travail a été rompu et qui n'étaient plus aux effectifs le 24 avril 2024 la prescription triennale s'applique.
- ✓ Si les employeurs refusent d'appliquer la rétroactivité et de procéder aux rappels, les demandes devant les Conseils de Prud'homme devront être introduites avant le 24 avril 2026.

Dans l'immédiat, nous invitons les syndicats à informer les salariés concernés et impactés.

- ✓ Sachant que certaines Conventions collectives ou accords d'entreprise prévoient des périodes (généralement limitées à un an pour les plus favorables) de maintien d'acquisition de congés en cas d'arrêt, une aide au calcul des jours de congés à réclamer sera nécessaire.
- ✓ Une fois le dossier ficelé une demande individuelle peut être faite par le salarié auprès de l'employeur dans un premier temps (voir modèle) mais le syndicat peut également faire la demande collectivement, et ne doit en aucun cas hésiter à demander l'ouverture d'une négociation pour la période de report si nécessaire.
- ✓ Pour les dossiers complexes, il ne faut pas hésiter à proposer aux syndiqués de prendre rendez-vous à une permanence juridique de l'union départementale.

L'UD se tient à disposition des délégués et militants. N'hésitez pas à nous saisir par mail juridique@fo69.fr ou à contacter le secrétariat par téléphone