

ARRÊT MALADIE ET CONGÉ PAYÉ LES NOUVELLES RÈGLES !

Le droit français prévoyait jusqu'à présent qu'un-e salarié-e atteint-e d'une maladie non professionnelle ou victime d'un accident de travail ne pouvait pas accumuler de jours de congés payés pendant son arrêt de travail. Il est à noter que, sous la convention collective des Prestataires de Services du Secteur Tertiaire (P2ST), nous perdions au maximum 7 jours de congés payés par an, puisqu'à partir de 3 mois d'arrêt, nous les cumulions à nouveau avec la prévoyance.

Le droit de l'Union Européenne (U.E.) stipule, lui, que lorsque la santé d'un-e salarié-e l'empêche de travailler, cela ne doit pas influencer sur le calcul de ses droits aux congés payés.

Solidaires (avec deux autres organisations syndicales) a été devant les tribunaux où nous avons gagné en nous appuyant sur l'article Article 31

paragraphe 2 de la Charte des Droits Fondamentaux de l'U.E. Afin d'éviter le dépôt de milliers, de dossiers devant les tribunaux, **Solidaires** (qui s'est retrouvé bien seul) a essayé de régler l'application de ce droit via un accord de branche qui aurait permis d'éviter une multitude de procès. Comme à leur habitude, nos patrons ont refusé, préférant attendre la décision du gouvernement et une nouvelle loi. Évidemment, les avocats et autres lobbyistes patronaux ont fait pression afin de contrer la nouvelle loi ou au moins l'amoinrir à son maximum, tant sur son application que sur la rétroactivité juridique en cas de procès.

La loi a été définitivement adoptée le 23 avril 2024 et publié au journal officiel. Voici donc les grandes lignes. En cas de questions, vous pouvez évidemment nous faire un petit mail :)

L'ESSENTIEL DE LA RÉFORME 2024 DES CONGÉS PAYÉS (CP)

	Avant la réforme	Après la réforme
Absence maladie (Origine non professionnelle)	<i>Pas d'acquisition de CP pendant la maladie non professionnelle</i>	2 jours ouvrables de CP par mois dans la limite de 24 jours ouvrables par an
Arrêt maladie en lien avec un AT/MP (Origine professionnelle)	<i>Acquisition de 2,5 jours ouvrables de CP par mois dans la limite d'1 an</i>	2,5 jours ouvrables de CP par mois
Obligation d'information de l'employeur après un arrêt maladie	<i>Pas d'obligation d'information</i>	Obligation d'information du salarié-e à son retour sur le nombre de jours de congé dont il dispose et la date jusqu'à laquelle ces jours de congé peuvent être pris (un mois pour le faire et ce, par tout moyen).
Période légale de report des congés payés en cas de maladie	<i>Pas de période de report dans le Code du travail</i>	Période légale de report : 15 mois (si impossible de poser les congés dans la période normale) Congé acquis avant ou pendant l'arrêt maladie inférieur à un an : La durée de la période de report débute à la réception des informations. Congé acquis avant ou pendant l'arrêt maladie supérieur à un an : Le début de la période de report sera la date de fin de la période de référence des congés acquis. Attention vous pouvez avoir une partie inférieur à un an et supérieur à un an dans le même arrêt.
Règles de calcul de l'indemnité de congés payés	<i>Pas de calcul spécifique en cas de maladie</i>	Calcul du dixième en cas d'arrêt maladie (salaire fictif à reprendre en compte dans la limite de 80% de la rémunération).
Application rétroactive de certaines dispositions à partir du 1 ^{er} déc. 2009		– Règle d'acquisition de 2 jours/mois (proratisable) en cas d'arrêt maladie (non professionnelle) dans la limite de 24 jours par an. – Période légale de report des CP de 15 mois
Délai de forclusion		– À compter de l'entrée en vigueur de la future loi (24/04/24): 2 ans pour les salarié-es en poste. La demande aura pour objet l'octroi de jours de congé (et non pas une indemnité). Enfin, 3 ans pour ceux ayant quitté leur entreprise.

POUR PRENDRE CONTACT :

Nom : Prénom : Ville :

Mail : Téléphone : Entreprise :

**ON A DES DROITS !
FAISONS-LES
RESPECTER !**

**AVEC LE SYNDICAT
Solidaires TU N'ES
PAS SEUL-E !**

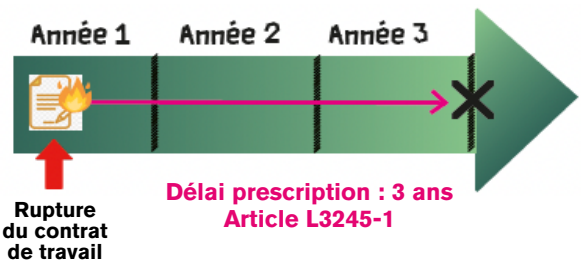
**DÉFENDONS
NOS INTÉRÊTS
AVEC **Sud** Solidaires
LE SYNDICAT !**



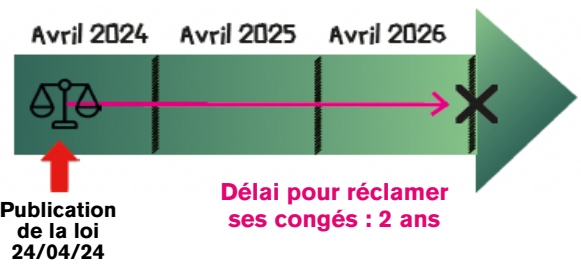
POUR MIEUX COMPRENDRE

Délai pour réclamer

Salarié-es : contrat de travail rompu avant le 24/04/24

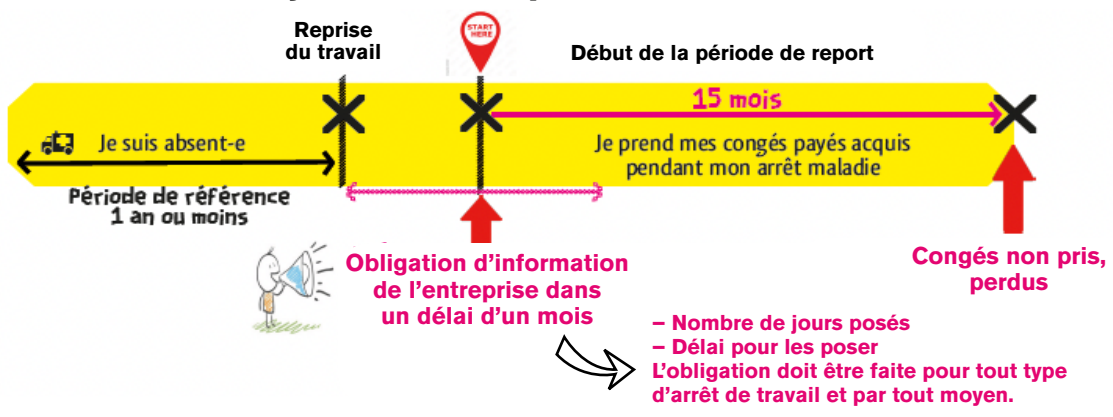


Salarié-es en poste : contrat de travail non rompu au 24/04/24



Deux exemples de report

Cas 1 : je suis absent-e pendant moins d'un an



Cas 2 : je suis absent-e pendant un an ou plus

