

Report de congés et incidences des arrêts de travail sur les congés annuels

 Janvier
 2025

Une proposition d'accord en demi-teinte...

En septembre 2024, FO Énergie avait indiqué aux employeurs que nous accompagnerions un accord de Branche comportant des dispositions supérieures à la loi (dotation, délai de report, monétisation,...). Le projet d'accord soumis à la signature des fédérations syndicales ne répond que très partiellement à nos revendications.



Notre communication du 27 septembre 2024 :

Incidences des arrêts de travail sur les congés annuels

Nombre de jours				
LA LOI	LE STATUT (Pers.281)	REVENDEICATION FO ÉNERGIE	LE PROJET D'ACCORD	
20 jours ouvrés de dotation par an quelle que soit la durée de l'arrêt.	27 jours de dotation la première période de référence, si absence supérieure dans le cadre d'une longue maladie et notamment si elle continue durant 3 ans, il n'y a pas d'autres dotations pour les 2 périodes suivantes.	Dotation de 27 jours sur les 3 périodes.	27 jours de dotation la première période puis 20 jours pour les périodes de référence suivantes.	☹️
<p>Les 27+20+20 jours sont supérieurs aux dispositions contenues dans la loi, mais n'est pas une évolution de nos dispositions statutaires, c'est l'application stricte de la loi qui complète notre pers 281. Cela aurait été le cas si les employeurs avaient répondu favorablement à notre proposition de dotation de 27 jours sur les 3 périodes.</p>				

LA LOI	REVDICATION FO ÉNERGIE	LE PROJET D'ACCORD	
15 mois minimum à compter de la date de reprise et de la notification du solde par l'employeur.	Délai supérieur à 15 mois et possibilité d'alimenter un CET avec une partie de la dotation.	24 mois à compter de la date de reprise et de la notification du solde par l'employeur.	

Cette disposition répond à nos attentes sur le délai de péremption par rapport à ce qu'impose la loi, mais présente un impact négatif sur l'existant dans les IEG pour une partie du personnel.

Cette mesure englobant les 27 jours de dotation de la première période pour les salariés partant définitivement en invalidité catégorie 2 ou 3 au terme des 3 années de longue maladie entraîne la perte de la dotation des 3 périodes (27+20+20). La Pers 281 actuelle accorde moins de droits, mais ils ne sont pas perdus si le salarié part définitivement en invalidité.

Nous regrettons également le rejet de notre proposition d'une recommandation de la Branche d'ouverture de négociation au niveau entreprise concernant la possibilité pour les salariés ayant un Compte Epargne Temps de placer une partie de leur dotation.

LA LOI	REVDICATION FO ÉNERGIE	LE PROJET D'ACCORD	
Une obligation d'information à chaque retour du salarié qui incombe à l'employeur pour la dotation et le report possible.	Mise en place d'outils informatiques permettant la transmission de toutes les informations nécessaires aux salariés concernés. Chaque salarié doit pouvoir vérifier ses droits en toute transparence.	Les employeurs se dégagent de cette obligation d'information concernant la dotation historique prévue par la PERS 281 (les 27 jours de dotation première période de référence).	

FO Énergie s'oppose à cette proposition, les entreprises doivent mettre en place les outils informatiques nécessaires à ce que chaque salarié, quelle que soit sa durée d'absence, soit informé de sa dotation de congés acquis et du délai pour les prendre.

LA LOI	REVDICATION FO ÉNERGIE	LE PROJET D'ACCORD	
Aucune obligation d'information de l'employeur sur le processus de régularisation concernant la rétroactivité des dotations depuis 2009 pour les salariés actuellement en activité professionnelle.	Information par les employeurs à tous les salariés concernés.	Un simple message sera publié sur le site du SGE	

Qui peut le plus peut le moins, mais là c'est surtout le moins! Si vous pensez 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.

Pour une meilleure compréhension de ces dispositifs, nous avons demandé en annexe de l'accord l'ajout d'illustrations de situations concrètes. Les employeurs ont indiqué qu'ils allaient y réfléchir.

En complément de ces illustrations, nous avons demandé qu'un guide technique soit établi par la Branche. Guide nécessaire pour un sujet si complexe. Celui-ci nous a été refusé. Ce refus nous interroge sur la réelle volonté des employeurs de simplifier l'accès à l'information...

Autres dispositions statutaires reprises à l'identique dans cette proposition d'accord de Branche

- Période de référence : Du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours.
- Vous bénéficiez de 27 jours de congés annuels statutaires, soit 2,25 jours ouvrés par mois travaillé.
- Les obligations de prise de congé minimum :
 - 15 jours ouvrés de congé, comportant une période non fractionnable de 10 jours entre 2 jours de repos hebdomadaire :
- Les règles de report pour nécessité de service :
 - Possibilité de reporter une fraction des congés sur l'ensemble de l'année suivante. Le solde de congé devra alors être utilisé avant la fin de ladite année.
- Si vous êtes malade durant votre congé annuel, celui-ci est suspendu à partir de la date indiquée sur le certificat médical. Vous pouvez reprendre votre congé, soit immédiatement après la fin de la maladie, soit à un autre moment, pendant la période normale de prise des congés, en accord avec votre management.

Ces dispositions peuvent être complétées par des dispositifs d'entreprise, n'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre représentant FO.

Ce projet d'accord mis à la signature pour le 17 février nous laisse perplexes sur la posture affichée des employeurs lors de cette négociation. Le sujet ne semble clairement pas être leur priorité et tout laisse à penser que les moyens déployés pour celui-ci seront limités.

Vos représentants FO Énergie sont à votre disposition pour faire respecter vos droits si vous êtes concernés par ce sujet.