

## Acquisition de jours de Congés Payés durant un arrêt maladie... C'est parti, mais comment ?

Suite à l'interpellation de **FO** en mars auprès de la Direction pour faire appliquer en France le décret de la loi européenne, nous avons enfin la confirmation de son déploiement au sein de Schneider !

### Tout arrêt maladie donne désormais droit à des jours de CP en France

Avec la nouvelle loi, tous les arrêts pour maladie ou accident du travail donnent droit à des congés payés au même titre que les périodes de travail effectif. Cela est valable pour les **maladies professionnelles comme non professionnelles pour l'ensemble des salariés.**

#### 3 informations importantes à retenir :

- **Ce droit est rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009.** Les salariés qui ont été en arrêts maladie entre cette date et le 24 avril 2024 ont jusqu'au 24 avril 2026 pour réclamer les CP acquis.
  - Les arrêts pour une maladie non professionnelle permettent d'acquérir **2 jours ouvrables de CP par mois soit 24 jours par an** (contre **2,5 jours pour une maladie professionnelle** soit 30 jours par an).  
**Note :** Chez Schneider, les jours de CP sont décomptés en jours ouvrés, donc le maximum par an sera de **20 jours** (4 semaines) pour les arrêts pour maladies non professionnelles, et de **25 jours** (5 semaines) pour les arrêts liés à des maladies professionnelles ou accident de travail.
  - Une **distinction existe entre les arrêts maladie de moins d'un an et ceux de plus d'un an :**
    - Pour les arrêts < à 1 an : les salariés bénéficient des CP acquis dès la fin de leur arrêt et qui seront **reportés jusqu'au retour** du salarié pendant une période de **15 mois**, ou après le 1<sup>er</sup> juin suivant le retour du salarié (option étudiée par la Direction).
    - Pour les arrêts > à 1 an : un **report de 15 mois** sera appliqué, mais la période de report ne **débute pas au retour du salarié** mais **après chaque période d'acquisition** pendant l'arrêt (après chaque 1<sup>er</sup> juin), avec une perte des CP au-delà des 15 mois pour les arrêts longs notamment.
- > **Voir en page suivante pour le détail des règles...**

### Mise en œuvre chez Schneider \*

#### AVANT

Acquisition de **2,5j** de CP ouvrables/mois pendant **1 an** de maladie (d'origine professionnelle ou non), pour les non cadres et cadres, puis **0**



#### NOUVELLES DISPOSITIONS

Maintien acquisition de **2,5j** de CP ouvrables/mois pendant **1 an** de maladie (d'origine professionnelle ou non), non cadres et cadres, puis ...



... puis acquisition supplémentaire de **2j** de CP ouvrables/mois (et **2,5j** ATMP) pendant une durée illimitée basée sur la durée de l'absence maladie

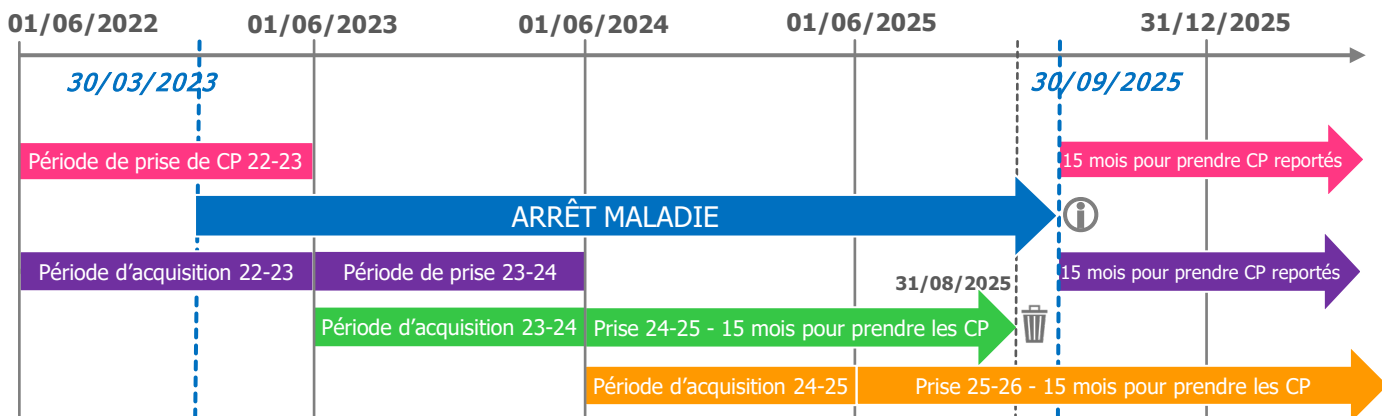
L'entreprise avait déjà mis en place des dispositions plus favorables que la loi\*, mais seulement la 1<sup>er</sup> année. Les nouvelles dispositions seront mises en œuvre rétroactivement pour la période d'acquisition qui vient de se terminer (1er juin 2023 au 31 mai 2024), et les compteurs seront mis à jour d'ici décembre 2024.

\* Dispositif actif seulement SEI-SEF, SCFME, SETBT, STIE, SE Alpes, CEV, SA3I, Solar Spain. Sinon, application de la loi (bloc vert) dès la 1<sup>er</sup> année.



## Comment ça marche ? Période de prise, acquisition et report...?

Exemple : Cas d'un salarié en arrêt longue maladie du **30 mars 2023** au **30 septembre 2025**.



- **Pour les CP acquis du 01/06/2021 au 31/05/2022** (= CP qui étaient à prendre avant le 31/05/2023) : délai de 15 mois pour les récupérer à compter du retour du salarié, soit au 30/09/2025.
- **Pour les CP acquis du 01/06/2022 au 31/05/2023** (= absence maladie sur une partie de la période d'acquisition) : délai de 15 mois pour les récupérer à compter du retour du salarié, soit au 30/09/2025.
- **Pour les CP acquis sur la période du 01/06/2023 au 31/05/2024** (= absence sur toute la période d'acquisition) : délai de prise de 15 mois à compter du 01/06/2024 (fin de la période d'acquisition) : les CP sont perdus au 31/08/2025 (fin du délai de 15 mois)...
- **Pour les CP acquis pendant son arrêt maladie du 01/06/2024 au 31/05/2025** (= absence sur toute la période d'acquisition) : délai de prise de 15 mois à compter du 01/06/2025 (fin de la période d'acquisition) : les CP sont perdus au 31/08/2026 (= fin du délai de 15 mois), donc le salarié pourra en bénéficier à son retour le 30/09/2025 pour encore 12 mois (prolongeable avec report).
- Ainsi, **à son retour le salarié pourra bénéficier du cumul des congés Rose + Violet**, dans un maximum de 20 ou 25 jours/an selon son type d'arrêt maladie, **en plus** des CP **Orange** dont il a droit sur la période 2025-2026.

**ⓘ Droit de report des CP acquis** : à son retour, le salarié aura droit à un **report automatique** de ses CP restants dans certains cas, ou faire une **demande de report exceptionnel** à son RH s'il n'est pas en mesure de pouvoir prendre tous ses CP dans la période de prise en cours. En pratique chez Schneider, ces réclamations de CP concerneront uniquement les absences supérieures à 1 an, considérant la règle d'acquisition de 2,5j ouvrables pendant 1 an au sein de Schneider préexistante à la loi, pour les entreprises du groupe concernées par ce dispositif.

**FO n'a cessé d'interpeller la Direction pour que rapidement, dès promulgation du décret de cette nouvelle directive, cela s'applique à tous les salariés concernés sur tout le Territoire..**

**Nous continuons à revendiquer pour que la Direction accepte de monétiser sous forme de prime à la demande du salarié les jours « récupérés » afin d'améliorer leur pouvoir d'achat. Tout n'étant pas finalisé, nous resterons vigilants sur son déploiement partout en France.**

**N'hésitez pas interpeller vos représentants FO si vous êtes concernés...**



## Acquisition of Paid Leave days during sick leave... Let's go, but how?

Following **FO's** questioning in March with the management to enforce the decree of the European law in France, we finally have confirmation of its deployment within Schneider!

### All sick leave now gives the right to CP days in France

With the new law, all sick leave or work-related accidents entitles you to paid leave in the same way as periods of actual work. This applies to both **occupational and non-occupational diseases for all employees**.

#### 3 important things to remember:

- **This entitlement is retroactive to December 1, 2009.** Employees who were on sick leave between this date and April 24, 2024 have until April 24, 2026 to claim the acquired CP.
  - Absences for a non-occupational disease allow you to acquire **2 working days of parental leave per month, or 24 days per year** (compared to **2.5 days for an occupational disease**, or 30 days/year).  
**Note:** At Schneider, CP days are counted as working days, so the maximum per year will be **20 days** (4 weeks) for absences for non-occupational diseases, and **25 days** (5 weeks) for absences related to occupational diseases or work accidents.
  - **A distinction exists between sick leave of less than one year and those of more than one year:**
    - For absences **< to 1 year**: employees benefit from the CP acquired at the end of their leave and which will be **postponed until the employee's return** for a period of **15 months**, or after June 1 following the employee's return (option studied by the Management).
    - For absences **> to 1 year**: a **15-month deferral** will be applied, but the deferral period does **not begin on the employee's return** but **after each vesting period** during the stoppage (after each 1st of June), with a loss of CP beyond the 15 months for long stoppages in particular.
- > **See next page for details of the rules...**

### Implementation at Schneider \*

#### BEFORE

Acquisition of **2.5 days** of working CP/month during **1 year** of illness (of professional or non-professional origin), for non-managers and managers, then 0



#### NEW PROVISIONS

Continuation of acquisition of **2.5 days** of working CP/month during **1 year** of illness (of professional or non-professional origin), non-managers and executives, then ...



... then additional acquisition of **2 days** of working CP/month (and **2.5 days ATMP**) for an unlimited period based on the duration of the sick leave

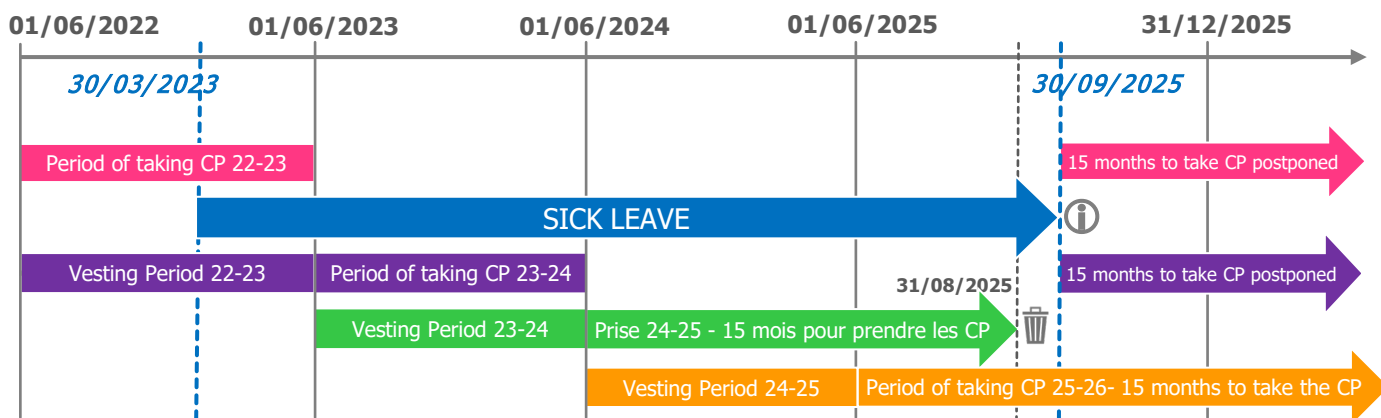
Company had already put in place provisions that were more favourable than the law\*, but only in the 1<sup>st</sup> year. The new provisions will be implemented retroactively for the vesting period that has just ended (June 1, 2023 to May 31, 2024), and the meters will be updated by December 2024.

\* Active device only SEI-SEF, SCFME, SETBT, STIE, SE Alpes, CEV, SA3I, Solar Spain. Otherwise, application of the law (green block) from the 1st year.



## How does it work? Period of taking, vesting and carry-over...?

Example: Case of an employee on long-term sick leave from **30 March 2023** to **30 Sept. 2025**.



- **For CP acquired from 01/06/2021 to 31/05/2022** (= CP that were to be taken before 31/05/2023): 15-month period to recover them from the employee's return, i.e. from 30/09/2025.
- **For CP acquired from 01/06/2022 to 31/05/2023** (= absence of illness for part of the vesting period): 15-month period to recover them from the employee's return, i.e. by 30/09/2025.
- **For CP acquired over the period from 01/06/2023 to 31/05/2024** (= absence over the entire vesting period): 15-month period from 01/06/2024 (end of the vesting period): CP is lost on 31/08/2025 🗑️ (= end of the 15-month period)...
- **For CP acquired during sick leave from 01/06/2024 to 31/05/2025** (= absence over the entire vesting period): 15-month period from 01/06/2025 (end of the vesting period): the CP is lost on 31/08/2026 (= end of the 15-month period), so the employee will be able to benefit from it on his return on 30/09/2025 for another 12 months (extendable with deferral).
- Thus, **on their return, the employee will be able to benefit from the accumulation of Pink + Purple leave**, in a maximum of 20 or 25 days/year depending on their type of sick leave, **in addition** to the **Orange** CP to which they are entitled for the period 2025-2026.

❗ **Right to carry forward acquired CP:** on their return, the employee will be entitled to an **automatic carry-over** of their remaining CP in certain cases, or make a **request for an exceptional deferral** to their HR if they are not able to take all their CP within the current period of taking over. In practice at Schneider, these CP claims will only concern absences of more than 1 year, considering the rule of acquisition of 2.5 working days for 1 year within Schneider pre-existing to the law, for the companies of the group concerned by this system.

**FO has not ceased to call on the Management to ensure that quickly, as soon as the decree of this new directive is promulgated, it applies to all employees concerned in the Territory..**

**We continue to claim that the management agrees to monetize the days "recovered" in the form of a bonus at the request of the employee in order to improve their purchasing power.**

**As not everything is finalized, we'll remain vigilant about its deployment in France.**

**Do not hesitate to contact your FO representatives if you are concerned...**

