



Le MAG RH

Au sommaire :

Actualités statutaires.....	2
Jurisprudences.....	3-4
Question écrite.....	4
Focus.....	5-7
FAQ.....	8
Votre CDG & Vous	9

FOCUS

Les étapes à suivre
en cas de réception
d'un arrêt de travail
présenté par un
salarié de droit privé

Prise en charge financière des AESH

Pour rappel, le [20 novembre 2020](#), le Conseil d'Etat avait considéré que la prise en charge des Accompagnant des Elèves en Situation de Handicap (AESH) relevait de l'Etat **uniquement pendant le temps scolaire**. Il revenait aux collectivités territoriales d'assumer la charge financière des AESH sur le temps périscolaire, et donc sur la pause déjeuner.

Afin de lutter contre les inégalités de traitement et les ruptures dans l'accompagnement au quotidien des élèves en situation de handicap, la **loi n°2024-475 du 27 mai 2024** prévoit la **prise en charge par l'Etat de la rémunération des accompagnants** des élèves en situation de handicap durant la **pause méridienne**.

Les modalités de cette prise en charge devraient être déterminées prochainement par décret.

Entrée en vigueur : **rentrée scolaire 2024**



Cette loi ne traite pas des activités périscolaires hors pause méridienne.

[Loi n°2024-475 du 27 mai 2024](#)

Nouvelle activité accessoire autorisée

Pour rappel, les agents publics peuvent être autorisés à cumuler leur activité publique avec l'une des activités accessoires limitativement énumérées par la réglementation, [en particulier par l'article 11 du décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 \(article L.123-7 du Code Général de la Fonction Publique\)](#).

Le **décret n°2024-483 du 28 mai 2024** ouvre la possibilité pour les agents publics, à l'occasion de **l'organisation des Jeux Olympiques et Paralympiques (JOP) 2024**, d'être autorisés à cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative :

- de salarié d'une entreprise d'agents de sécurité privé ;
- de surveillance ou gardiennage.



*Ce décret ne concerne que la seule **période du 15 juillet au 15 septembre 2024**.*

[Décret n°2024-483 du 28 mai 2024](#)

[Fiche pratique sur le cumul d'activité pendant les JOP](#)

Consultation du FIJAIS

Pour rappel, les autorités territoriales peuvent être destinataires, exclusivement par **l'intermédiaire exclusive du Préfet**, des informations contenues dans le **fichier judiciaire national des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes (FIJAIS)** pour les décisions de recrutement, d'affectation, d'autorisation, d'agrément ou d'habilitation concernant des activités ou professions impliquant un contact avec des **mineurs** ([article 706-53-7 du Code de procédure pénale](#)).

La **loi n°2024-317 du 8 avril 2024** permet la consultation du FIJAIS :

- pour les activités et professions, dont la liste est établie par décret, impliquant un contact avec des **majeurs vulnérables** ;
- par l'intermédiaire **des préfets ou d'administrations de l'Etat désignées par décret**.

Entrée en vigueur : **10 avril 2024**

[Article 16 II loi n°2024-317 du 8 avril 2024](#)

Obligation d'information des salariés

La **loi n°2023-171 du 9 mars 2023** et le **décret n°2023-1004 du 30 octobre 2023** fixent la liste des informations relatives à la relation de travail devant être transmises aux **salariés** depuis le **1^{er} novembre 2023**.



Cette obligation s'applique aux employeurs territoriaux qui emploient des personnels de droit privé.

L'**arrêté du 3 juin 2024** a fixé des modèles de documents pour faciliter la mise en œuvre de cette obligation.

[Arrêté du 3 juin 2024](#)

Extension du forfait mobilité durable

Le décret n°2024-558 du 18 juin 2024 étend le bénéfice du forfait mobilité durable aux agents bénéficiant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail. [Entrée en vigueur](#) : le décret s'applique au titre des déplacements effectués à compter de **l'année 2024**. [Décret n°2024-558 du 18 juin 2024](#)

Jurisprudences

**Non
renouvellement
d'un contrat**
-
**Interdiction de
fonder la
décision
sur un motif
discriminatoire**

Un agent contractuel a été recruté par deux contrats à durée déterminée. Lors de sa période d'activité, il a été placé en congé de maladie à trois reprises (deux des arrêts de travail étant dus à des accidents du travail). A l'issue du deuxième contrat, l'administration a informé l'agent du non-renouvellement de son contrat.

Le juge administratif considère que, par la concomitance entre le troisième arrêt maladie de l'agent, la décision de non-renouvellement du contrat à durée déterminée et le recrutement d'une remplaçante, par un contrat à durée déterminée, l'agent apportait des éléments permettant de présumer l'existence d'une discrimination fondée sur son état de santé.

En défense, l'employeur public n'a pas apporté d'éléments permettant de démontrer que la décision de non-renouvellement du contrat à durée déterminée aurait été prise dans l'intérêt du service ou qu'elle reposait sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.

Par suite, le juge administratif estime que la décision de ne pas renouveler le contrat constitue une mesure discriminatoire fondée sur l'état de santé de l'agent et, par conséquent, que la responsabilité pour faute de l'employeur est engagée.

➤ [CAA Toulouse, 26 mars 2024, n°22TL00577](#)

Un fonctionnaire titulaire du grade de professeur territorial d'enseignement artistique en spécialité musique a présenté sa candidature pour un poste déclaré vacant.

La collectivité territoriale n'a pas retenu sa candidature et a pourvu l'emploi permanent via la conclusion d'un contrat fondé sur le 2° de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 (devenu article L.332-8 2° du Code Général de la Fonction Publique).

Cet article permet aux collectivités territoriales de recruter un agent contractuel pour occuper un emploi permanent « *lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire territorial n'a pu être recruté* ».

Toutefois, le juge précise que par ces dispositions, le législateur a entendu obliger les collectivités locales à chercher par priorité l'affectation d'un fonctionnaire, en vue de pourvoir aux emplois vacants, avant tout recrutement d'un contractuel pour besoin du service ou en raison de la nature particulière des fonctions à occuper.

Ces dispositions impliquent donc la mise en œuvre d'une procédure de recrutement permettant de justifier les cas de recours au contrat, au vu notamment du caractère infructueux de la procédure de recrutement d'un titulaire.

La commune n'ayant pas été en capacité de justifier le recours à un agent contractuel plutôt qu'à un fonctionnaire, le juge administratif a annulé la décision de rejet de la candidature du titulaire et la décision de recrutement de l'agent contractuel.

➤ [CAA Lyon, 10 avril 2024, n°22LY02882](#)

**Recrutement
d'un contractuel**
-
**Priorité des
fonctionnaires
pour occuper un
emploi vacant**

Jurisprudences

Droit syndical - Liberté d'expression des représentants syndicaux

Un représentant syndical a adressé à l'ensemble des agents de la collectivité des messages électroniques les informant du dépôt d'un préavis de grève et de la tenue d'une manifestation et les invitant à consulter un site internet, afin de se tenir informés des actions en cours ou à venir.

Estimant que ce site publie des articles à caractère politique engagé, et que l'incitation à le consulter excédait les fonctions syndicales, l'autorité territoriale a sanctionné disciplinairement l'agent (avertissement).

Le juge administratif rappelle que, si les agents publics qui exercent des fonctions syndicales bénéficient de la liberté d'expression particulière qu'exigent l'exercice de leur mandat et la défense des intérêts des personnels qu'ils représentent, cette liberté doit être conciliée avec le respect de leurs obligations déontologiques et des contraintes liées à la sécurité et au bon fonctionnement du service.

Il énonce notamment que, la seule circonstance que le site internet présenterait un caractère politique et contiendrait quelques articles de réflexion sur le thème de l'anarchisme, ne permet pas d'établir que les limites de la liberté d'expression dont dispose un représentant syndical auraient été dépassées ou que l'agent n'aurait pas porté des revendications à caractère professionnel relevant de l'exercice de son mandat syndical.

Par suite, le juge considère que le représentant syndical n'a pas outrepassé les limites de sa liberté d'expression et annule en conséquence l'avertissement

➤ [CAA Lyon, 30 avril 2024, n°22LY02236](#)

Question écrite

Question : Une collectivité territoriale qui verse des allocations de retour à l'emploi à l'un de ses anciens agents, peut-elle contrôler que le bénéficiaire est bien à la recherche d'un emploi ?

Réponse :

En vertu du I de l'article L. 5422-1 du Code du travail, ont droit à l'allocation d'assurance chômage, les travailleurs (y compris donc anciens fonctionnaires ou agents publics) aptes au travail et recherchant un emploi qui satisfont à des conditions d'âge et d'activité antérieure et dont notamment la privation d'emploi est involontaire, ou assimilée à une privation involontaire par les accords relatifs à l'assurance chômage mentionnés à l'article L. 5422-20 du même code.

Conformément aux dispositions de l'article L. 5424-2 du Code du travail, les employeurs territoriaux assument eux-mêmes, selon le système de l'auto-assurance, la charge financière de l'allocation chômage de leurs anciens fonctionnaires mais peuvent choisir de confier la gestion administrative du chômage de leurs anciens fonctionnaires à France travail. En outre, ils disposent de la faculté d'adhérer au régime d'assurance chômage pour leurs anciens agents contractuels.

S'agissant du contrôle de l'éligibilité du demandeur d'emploi au versement de l'allocation chômage, et plus particulièrement de la condition liée à la recherche d'emploi, l'article L. 5426-1 du Code du travail prévoit la compétence des agents de France travail.

Ces dispositions sont applicables quelles que soient les modalités de gestion de l'indemnisation du chômage des anciens agents choisies par l'employeur territorial.

En effet, s'agissant des anciens agents contractuels, le choix de l'adhésion au régime d'assurance chômage implique une prise en charge de l'indemnisation du chômage par France travail, qui effectue en contrepartie le contrôle des conditions d'éligibilité au chômage.

Concernant les anciens fonctionnaires dont le chômage est géré par une convention conclue avec France travail, l'employeur territorial, qui conserve la charge financière de l'indemnisation, confie à France travail l'examen des droits (instruction et vérification des conditions d'attribution) des demandeurs d'emploi.

S'agissant des anciens fonctionnaires dont l'employeur n'a pas conclu de convention de gestion avec France travail, les articles R. 5312-38, R. 5312-42 et R. 5312-43 du Code du travail prévoient la transmission à l'employeur territorial par France travail des données précises relatives à chaque demandeur d'emploi, via le fichier de données automatisé dédié à cet effet. Celui-ci permet de retracer en particulier le suivi des actions de recherche d'emploi. Dans cette dernière hypothèse, l'employeur territorial dispose ainsi des données détenues par France travail afin d'en tirer les conséquences nécessaires quant au maintien ou à la suppression du versement de l'allocation relative au chômage.

[Question écrite n°9290 publiée au JO Assemblée nationale, 10 janvier 2024](#)

Les étapes à suivre en cas de réception d'un arrêt de travail initial présenté par un salarié de droit privé



Ce focus traite uniquement la question des arrêts de travail pour maladie ordinaire.

Les employeurs territoriaux peuvent être amenés à recruter des salariés contractuels de droit privé, affiliés au régime général de sécurité sociale et soumis au Code du travail (et le cas échéant, à la convention collective étendue applicable).

Ces personnels relèvent des dispositions du droit privé puisque :

- soit le contrat est de droit privé par détermination de la loi (contrat d'apprentissage, CUI/PEC, contrat adulte relais, contrat d'engagement éducatif ...),
- soit les contractuels sont affectés au sein d'un service public industriel et commercial (à l'exception du Directeur et du comptable public).

Lors de la réception d'un certificat médical d'arrêt de travail initial présenté par un salarié de droit privé, la collectivité **devra suivre les étapes suivantes** :

1^{ère} étape : L'établissement de l'attestation de salaire

Dès réception de l'avis de l'arrêt de travail du salarié (volet 3), l'employeur doit établir une attestation de salaire et la transmettre à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) via la Déclaration Sociale Nominative (DSN) ou via le site net-entreprises.fr.

Sur la base des éléments portés sur cette attestation, la CPAM détermine si le salarié remplit les conditions requises pour avoir droit aux indemnités journalières de maladie (IJSS) pendant son arrêt de travail pour maladie et, si tel est le cas, en calcule le montant.

RAPPEL : Le focus du MAG RH de mai 2024 précise les conditions d'ouverture des droits aux prestations en espèces de la CPAM, pour les agents relevant du régime général.

Les IJSS seront ensuite versées directement par la CPAM au salarié, ou à l'employeur en cas de subrogation **après un délai de carence de trois jours** (articles [L. 323-1](#) et [R. 323-1](#) du Code de la sécurité sociale).

2^{ème} étape : La retenue sur rémunération

Le congé de maladie ordinaire a pour effet de **suspendre** le contrat de travail du salarié. L'employeur doit alors procéder à une retenue sur rémunération pour les jours correspondant à la période d'arrêt de travail.

Les jours susceptibles de faire l'objet d'une retenue sur salaire par l'employeur doivent être des jours habituellement travaillés par le salarié.

Par exemple, le délai de carence inclut le dimanche, habituellement jour de repos du salarié, l'employeur ne peut opérer une retenue sur salaire sur ce jour ([Cass. soc., 26 janvier 2011, n°08-45.204](#)).

A l'inverse, si le délai de carence inclut le samedi, jour habituellement travaillé par l'agent, ce jour fera l'objet d'une retenue sur salaire.

L'employeur ne doit donc retenir que la rémunération correspondant au nombre d'heures ou de jours que le salarié aurait effectué s'il n'avait pas été malade.

Le mode de calcul retenu par la jurisprudence consiste à diviser le salaire mensuel par le nombre d'heures de travail ou de jours qui auraient été réellement effectués ([Cass. soc., du 11 février 1982, 80-40.359](#)).



Attention ! Il ne faut pas, en principe, appliquer une retenue sur rémunération par trentième.

La méthode « du réel » consiste à prendre en compte le temps de travail effectif du mois considéré pour calculer l'absence, au moyen de **deux modalités** possibles :

- Soit selon une **méthode horaire**, utilisée pour ramener le salaire mensuel à un taux horaire, en calculant le nombre d'heures de travail comprises dans le mois en fonction du nombre de jours travaillés ;

- ⇒ La méthode de calcul de la retenue est la suivante : (salaire mensuel / nombre d'heures réelles du mois X) × nombre d'heures réelles d'absence.
- Soit selon une **méthode journalière**, qui équivaut à ramener le salaire mensuel à un taux journalier en tenant compte du nombre de jours effectivement travaillés le mois considéré.
 - ⇒ La méthode de calcul de la retenue est la suivante : (salaire mensuel / nombre de jours réels du mois X) × nombre de jours réelles d'absence.

Par exemple : un salarié perçoit 2 000 € bruts par mois, est rémunéré sur la base de 151,67 heures par mois et travaille 5 jours par semaine.

Il est absent une journée, soit 7 heures au cours d'un mois qui compte 22 jours travaillés, soit 154 heures.

La retenue est de :

- selon la méthode horaire : $(2\,000/154) \times 7 = 90,91 \text{ €}$;
- selon la méthode journalière : $(2\,000/22) \times 1 = 90,91 \text{ €}$.

Cas particulier des agents annualisés

Pour les agents dont le temps de travail est annualisé, il convient de prendre en compte non pas les heures qui auraient dû être effectuées mais le temps de travail annualisé. L'horaire à prendre en compte est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle moyenne, que l'absence ait correspondu à une période de forte ou de faible activité ([Cass. soc., 19 juillet 1994, n° 90-43.013](#) ; [Cass. soc., 13 mars 2002, n°00-40.337](#)).

La méthode de calcul de la retenue est la suivante :

(salaire mensuel / nombre d'heures « théoriques » du mois X) × nombre d'heures « théoriques » d'absence.

Par exemple : Un employeur répartit la durée du travail sur 4 semaines : 39 h la semaine 1, 33 h la semaine 2, 36 h la semaine 3 et 32 h la semaine 4. La durée moyenne est de 35 h (39 h + 33 h + 36 h + 32 h /4).

Un salarié payé 2 000 € bruts pour 151,67 h a été malade une semaine.

L'absence correspond à $(2\,000 / 151,67 \times 35) = 461,53 \text{ €}$.

La rémunération brute versée par l'employeur s'élève donc à $2\,000 - 461,53 = 1\,538,47 \text{ €}$.

3^{ème} étape : L'indemnité complémentaire versée par l'employeur

REMARQUE PRÉALABLE : Les dispositions présentées ci-dessous sont les garanties minimales prévues par le Code du travail. L'employeur territorial devra le cas échéant, appliquer celles plus favorables prévues par la convention collective étendue dont relève le service en raison de son activité ([Cass. soc., 28 avril 2006, n° 04-40.895](#)).

Les salariés ayant **un an d'ancienneté** bénéficient, sous conditions, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, d'une **indemnité complémentaire aux IJSS** versée par l'employeur (article L.1226-1 du Code du travail).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit au maintien de salaire s'apprécie au 1^{er} jour de l'absence du salarié (article D.1226-8 du Code du travail).

Le versement de cette indemnité complémentaire est dû par l'employeur **sous plusieurs conditions** (article L. 1226-1 du Code du travail) :

- La justification dans les 48h de l'incapacité de travail par le salarié ;
- Une prise en charge par la sécurité sociale ;
- L'accomplissement des soins sur le territoire français, dans l'un des autres États membres de l'Union Européenne ou encore dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

L'employeur doit maintenir un pourcentage de la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler, et ce, dans les conditions suivantes :

Ancienneté (en années)	Durée d'indemnisation par période de 12 mois	
	A 90% du salaire brut	A 2/3 du salaire brut
1 à 5	30 jours	30 jours
6 à 10	40 jours	40 jours
11 à 15	50 jours	50 jours
16 à 20	60 jours	60 jours
21 à 25	70 jours	70 jours
26 à 30	80 jours	80 jours
31 et plus	90 jours	90 jours

La durée d'indemnisation s'apprécie sur une **période de référence de 12 mois** (article D.1226-4 du Code du travail).


Un **délai de carence de 7 jours** avant la mise en place de ce maintien de salaire est prévu en cas de maladie non professionnelle ou d'accident de trajet.

Le maintien de salaire légal se fait sous déduction (article D.1226-5 du Code du travail) :

- de la part des indemnités versées par un régime complémentaire de prévoyance correspondant à un financement de l'employeur ;
- des IJSS brutes qui correspondent aux jours pour lesquels l'employeur pratique le maintien de salaire.

Pour un arrêt de travail inférieur ou égal à 30 jours d'un salarié ayant un an d'ancienneté, le calcul du maintien de salaire à la charge de l'employeur s'effectue comme suit :

(Salaire brut pour lequel s'applique le maintien de salaire x 90%) - montant d'indemnités journalières de la sécurité sociale en montant brut perçu par le salarié sur la période de maintien de rémunération par l'employeur

 Lorsque l'employeur n'applique pas la subrogation, il est en droit de refuser de verser le complément de rémunération si le salarié ne lui adresse pas ses décomptes d'indemnités journalières ([Cass. soc., 22 janvier 2014, n° 12-23.520](#)).

Constituant du salaire et étant exclusivement financée par l'employeur, cette indemnisation complémentaire est soumise à cotisations et constitue un revenu imposable.

Récapitulatif

Exemple : Un agent contractuel de droit privé bénéficiant d'un an d'ancienneté présente un arrêt de travail d'une durée de 10 jours au titre d'une maladie non professionnelle :

- Du 1^{er} au 3^{ème} jours d'arrêt de travail, l'agent ne percevra aucune indemnisation compte tenu du délai de carence de trois jours de versement des IJSS.
- Du 4^{ème} au 7^{ème} jours d'arrêt de travail, l'agent percevra les IJSS versées par la CPAM (sous réserve de droits ouverts).
- Du 8^{ème} au 10^{ème} jour, l'agent percevra, un complément de salaire équivalent à 90% de sa rémunération brute, déduction faite du montant brut des IJSS.

En cas de renouvellement de son arrêt de travail, l'agent de droit privé percevra son complément de salaire équivalent à 90% de sa rémunération jusqu'au 37^{ème} jour d'arrêt de travail.

Du 38^{ème} jour au 67^{ème} jour, il percevra un complément équivalent au 2/3 de sa rémunération, déduction faite du montant des IJSS. Au-delà, seuls les droits éventuellement ouverts auprès de la CPAM seront versés.

4^{ème} étape : L'information de l'Agence de Services et de Paiement **(pour les seuls contrats aidés)**

La conclusion d'un contrat aidé donne droit au versement d'une aide financière par l'État.

L'[article R.5134-44 du Code du travail](#) énonce que lorsque le contrat est suspendu sans que soit maintenue la rémunération du salarié, l'aide afférente à la période de suspension n'est pas versée. Lorsque, au cours de la période de suspension, la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement, l'aide afférente à la période de suspension est versée au prorata de la rémunération effectivement versée par l'employeur.

L'employeur doit informer l'Agence de Services et de Paiement (ASP) de la suspension du contrat de travail dans un délai de 7 jours francs ([R.5134-28 du Code du travail](#)) directement en ligne sur [le portail SYLAE](#) ou à l'aide d'un formulaire [CERFA n° 14008*01](#).

5^{ème} étape : La déclaration de l'arrêt auprès de l'assureur du contrat d'assurance statutaire

Si la collectivité dispose d'un contrat qui couvre les risques statutaires, elle doit déclarer l'absence du salarié pour raison de santé et transmettre les justificatifs. **Cette déclaration doit intervenir dans les délais prévus par le contrat d'assurance statutaire.**

Foire aux questions

Faut-il prendre un arrêté pour placer le salarié en congé de maladie ?

Est-ce que la reprise du salarié peut être conditionnée à une visite de reprise ?

Est-ce qu'un salarié peut reprendre avant le terme normal de son arrêt de travail ?

Est-ce qu'un salarié acquiert des congés annuels pendant son arrêt de travail ?

Réponse : NON

Il n'y a pas lieu de prendre un arrêté de mise en congé dans la mesure où ce sont les dispositions du Code du travail qui s'appliquent pour ces contractuels. Le congé de maladie est justifié par la seule production du certificat médical qui doit figurer dans le dossier du salarié.

Réponse : OUI

Le Code du travail prévoit que le salarié doit bénéficier d'une visite de reprise par le médecin du travail notamment après une absence pour maladie ou accident non professionnel d'au moins 60 jours ([L. 4624-2-3](#) et [R. 4624-31](#) du Code du travail).

L'examen de reprise a pour objet ([R. 4624-32 du Code du travail](#)) :

- De vérifier si le poste de travail que doit reprendre le travailleur ou le poste de reclassement auquel il doit être affecté est compatible avec son état de santé ;
- D'examiner les propositions d'aménagement ou d'adaptation du poste repris par le travailleur ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises, le cas échéant, par le médecin du travail lors de la visite de pré reprise ;
- De préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du travailleur ;
- D'émettre, le cas échéant, un avis d'inaptitude.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit saisir le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié, et au plus tard dans un délai de 8 jours qui suivent cette reprise ([R. 4624-31 du Code du travail](#)).

Réponse : OUI

Un salarié peut reprendre son activité avant le terme de son arrêt de travail sous réserve que la reprise anticipée soit autorisée par le médecin traitant (et non le médecin du travail).

Le salarié doit avertir son employeur pour que celui-ci organise, le cas échéant, une visite de reprise devant le médecin du travail.

La CPAM doit être informée de la reprise anticipée dans un délai de 24 heures.

Réponse : OUI

Initialement, les périodes d'absence pour maladie non professionnelle des salariés de droit privé n'ouvraient pas droit à des congés payés car elles n'étaient pas assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés.

La Cour de cassation a considéré que cette interprétation était contraire à la directive européenne n°2003/88/CE du 4 novembre 2003 ([Cass. Soc., 13 mars 2013, n°11-22-285](#)).

Pour mettre en conformité les règles d'acquisition des congés payés avec le droit européen, la loi n°2024-364 du 22 avril 2024, par son article 37, prévoit que le salarié en arrêt de travail pour accident ou maladie d'origine non professionnelle acquiert 2 jours ouvrables de congés payés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables (articles [L. 3141-5](#) et [L. 3141-5-1](#) du Code du travail).

Applicable depuis le 24 avril 2024, cette disposition s'applique rétroactivement pour la période postérieure au 1^{er} décembre 2009, permettant aux salariés de d'invoquer le bénéfice des 24 jours de congés annuels.

Également, lorsqu'un salarié est dans l'impossibilité, pour cause de maladie ou d'accident (d'origine professionnelle ou non), de prendre au cours de la période de prise de congés tout ou partie des congés qu'il a acquis, il bénéficie d'une période de report de 15 mois afin de pouvoir les utiliser (articles [L. 3141-19-1](#) et [suivants du Code du travail](#)).



Rapport Social Unique



Rapport Social Unique 2023 : connexion, webinaires, accompagnements
La campagne du RSU 2023 a lieu du 27 mai au 31 octobre 2024.

Afin de pouvoir accompagner au mieux les collectivités durant cette campagne, le Centre de Gestion organise cette année :

2 sessions de webinaires via TEAMS

Thème : saisie des données du « Rapport Social Unique 2023 »

Les mardi 18 et jeudi 20 juin 2024, 170 collectivités ont pu participer à ces webinaires en fonction de la taille leurs effectifs. Elles sont de plus en plus nombreuses à montrer leur intérêt pour cette thématique. De nombreux échanges sur des questions de plus en plus précises ont dynamisé ces réunions qui constituent un véritable accompagnement.

Une fiche synthétique

Elle liste les documents utiles à la préparation de de la saisie de l'enquête

Des prises de RV personnalisés via Microsoft Bookings

Une réservation d'un créneau horaire via teams est désormais possible. Une première plage d'ouverture de rendez-vous quotidiens est fixée du 17 juin au 19 juillet 2024.

Les accompagnements proposés sont :

- Difficultés techniques : import des 12 fichiers DSN ou export du RSU finalisé et sa synthèse,
- Aide à la résolution d'incohérences avec les documents appropriés,
- Autre : à préciser par la collectivité.

Un accompagnement en présentiel

Avec la possibilité de venir saisir son rapport sur un ordinateur de formation du Centre de Gestion dans la salle Multimédia est également prévu le 16 juillet 2024 en fonction du nombre d'inscrits.

AGENDA

- [Calendrier des instances statutaires](#)
- [Calendrier des instances médicales](#)

@ EN LIGNE CE MOIS-CI

- [Une mise à jour de la note relative au compte personnel d'activité](#)
- **Une mise à jour des modèles :**
 - [Formulaire de demande d'utilisation du CPF](#)
 - [Modèle de décharge partielle de service pour suivre une action de formation au titre du CPF](#)
 - [Modèle de délibération relative aux modalités de mise en œuvre du CPF](#)

ACTUALITE

[Retrouvez toute l'actualité du CDG 33](#)

