



À SAVOIR

Les **salariés statutaires des IEG** bénéficient d'un **régime particulier de sécurité sociale**, qui se traduit par des avantages importants mais aussi des contraintes fortes. Les **médecins conseil** de ce régime ont un **rôle central** qu'il est **important de connaître**.



- ❶ Maladie et longue maladie
- ❶ Mi-temps thérapeutique
- ❶ Impact des arrêts de travail sur les congés, l'intéressement et les primes liées à la présence effective

Maladie

En cas d'arrêt de travail pour maladie, les **salariés statutaires perçoivent directement de l'employeur** des « **prestations salaires** », conformément à l'article 22 du Statut des IEG : le salaire est donc maintenu par l'employeur.

Le régime spécial de sécurité sociale des IEG est caractérisé, entre autres, par le rôle des médecins conseils, qui sont salariés des

principales entreprises (Enedis-GRDF pour l'essentiel, mais aussi EDF SA, ENGIE et RTE).

Le premier contact lors d'un arrêt de travail est le médecin conseil référent (local), dont les coordonnées doivent être communiquées par l'employeur.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, les salariés ont ainsi l'obligation :

- D'informer leur manager dès la cessation de leur travail et de consulter leur médecin traitant.
- D'envoyer leur arrêt de travail dans les 48 heures suivant la consultation :
 - le volet 1, qui comporte le diagnostic médical, au médecin conseil des IEG exclusivement,
 - le volet 2 (sans diagnostic médical) également au médecin conseil des IEG,
 - le volet 3 à l'employeur.
- De se conformer aux instructions du médecin conseil référent auquel ils sont rattachés : la présentation spontanée à la première consultation du médecin conseil est supprimée depuis le 1^{er} janvier 2022. Ils doivent se présenter aux consultations auxquelles ils sont convoqués.

Les salariés statutaires qui ne respectent pas ces obligations s'exposent à des sanctions graduées :

- à la première infraction, un rappel des règles ;
- à la 2^{ème} infraction dans les 24 mois suivants, le salaire peut être ramené au montant des indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJ) ;
- à la 3^{ème} infraction dans les 24 mois suivants, le salaire peut être totalement supprimé.

Le salaire est rétabli dès que le salarié se met en règle avec les obligations auxquelles il est soumis.

Les **employeurs, de leur côté**, doivent informer les salariés des coordonnées et des heures de présence des médecins conseil des IEG ainsi que des autres contraintes liées à un arrêt de travail :

ne pas travailler, respecter les horaires de sortie, ne pas changer de résidence sans accord du médecin conseil entre autres.

En cas d'hospitalisation, le bulletin de situation tient lieu d'arrêt de travail et est transmis dans les mêmes conditions qu'un arrêt de travail.

Important : le diagnostic médical ne regarde pas l'employeur, ni même le médecin du travail, mais EXCLUSIVEMENT le médecin conseil.

Les **médecins conseil** ont pour **mission**, dans le cadre des arrêts de travail pour maladie, de **confirmer que l'arrêt est bien justifié**.

En cas de désaccord avec le médecin traitant sur le bien-fondé d'un arrêt de travail, **le médecin conseil, depuis le 1^{er} janvier 2022, informe directement l'employeur que l'arrêt de travail n'est pas justifié**. L'employeur notifie au salarié qu'il doit reprendre le travail dans un délai de 24 h à partir de la réception de la notification (courrier de l'employeur en recommandé avec accusé de réception). L'expertise médicale à laquelle les médecins conseil devaient avoir recours jusqu'au 31/12/2021 est supprimée. Les salariés peuvent exercer un recours auprès d'une commission médicale de recours amiable propre aux IEG, tout en étant contraints de revenir au travail.

**ATTENTION : ne confondez pas
Médecin conseil ≠ Médecin du travail**

Le médecin conseil indique si l'état de santé est compatible avec un travail (sans normalement s'intéresser à l'activité exercée dans le poste de travail).

Le médecin du travail adapte le poste de travail pour le rendre compatible avec l'avis du médecin conseil.

Reprendre le travail avant la fin d'un arrêt de travail, est-ce possible ?

Il arrive que des arrêts de travail (par exemple à l'issue d'interventions chirurgicales) soient prescrits pour des durées « *standard* » et qu'on se sente en état de travailler avant la fin de l'arrêt prescrit.

Dans ce cas, il est possible de reprendre avant la fin de l'arrêt en respectant plusieurs démarches :

- l'accord du médecin traitant ou de celui qui a prescrit l'arrêt ;
- la validation de la reprise par le médecin conseil ;
- la validation des modalités de reprise par le médecin du travail.

Lorsqu'un **arrêt de travail dépasse 30 jours**, l'employeur **DOIT organiser une visite de reprise avec le médecin du travail**.

Longue maladie

Lorsqu'un arrêt de travail se prolonge ou se répète au titre d'une même pathologie (critère apprécié par le médecin traitant ET le médecin conseil des IEG), un processus complémentaire s'enclenche. En effet, **au bout de 365 jours calendaires (continus ou discontinus sur une période de 15 mois)**

d'arrêt de travail, le salarié est placé en situation de « longue maladie ». Le médecin conseil a également la possibilité, lorsqu'il est prévisible que l'arrêt dépassera un an, d'engager le processus de longue maladie avant le terme des 365 jours.

NB : les jours calendaires comprennent les samedis, dimanches et fêtes. Ce qui importe, en termes d'état de santé, est la durée de l'arrêt.

C'est un point de vue totalement différent de celui de l'employeur, qui compte les jours non travaillés.



Remarque :

La **situation de longue maladie** est une **disposition propre** au **régime des IEG**. Elle n'a rien à voir avec les dispositions « *affection de longue durée* » (ALD) du régime général de

la sécurité sociale qui caractérisent un niveau de prise en charge des remboursements et de versement des indemnités journalières de sécurité sociale, mais sur des listes préétablies.

La situation de longue maladie peut durer jusqu'à 1095 jours (3 ans) continus ou discontinus, calculés à partir du premier jour d'arrêt pour la pathologie en cause. La situation de longue maladie est donc rétroactive.

365 j de maladie « simple » avant déclenchement du compteur longue maladie

1095 j de longue maladie (prenant en compte les 365 premiers jours) avant passage en invalidité

Comme il est **possible de reprendre le travail puis d'être à nouveau malade pour le motif qui a causé la longue maladie (cas des cancers, de maladies chroniques ou évolutives)**, certaines longues maladies prenant en compte les 365 premiers jours peuvent débuter plus d'une année avant le point de passage en longue maladie.

En principe, 6 mois avant l'expiration des 1095 jours de longue maladie, le médecin conseil doit recevoir et envisager avec le salarié soit une reprise du travail (qui peut être progressive) soit un passage en invalidité.

Au moment du passage en longue maladie, le médecin conseil écrit à l'employeur et en retour le service RH doit informer le salarié du

passage en longue maladie en indiquant les périodes d'arrêt prises en compte, ainsi que la fin prévisible de la période de 1095 jours de maintien de salaire.

Le poste d'un salarié placé en longue maladie est considéré comme vacant, il doit être pourvu par un agent statutaire et non par un CDD ou un intérimaire.

Lorsqu'un agent statutaire reprend le travail après un arrêt long, il est conseillé d'organiser une visite de pré-reprise avec le médecin du travail pour adapter, si nécessaire, les activités du poste de travail. Cette visite ne dispense pas de la visite de reprise obligatoire au-delà de 30 jours.

Il faut être très vigilant sur ces formalités, bien faire le lien entre toutes les parties prenantes car les salariés peuvent être confrontés à des surprises liées à leur méconnaissance des dispositions propres aux IEG.

Mi-temps thérapeutique

Les mi-temps thérapeutiques sont traités à la fois comme des périodes de travail et comme des périodes d'arrêt de travail. Ils sont donc **soumis à l'avis du médecin conseil des IEG**.

La prescription d'un mi-temps thérapeutique est faite par le médecin traitant, dans le but d'accompagner le salarié dans sa guérison, en vue d'une reprise à temps plein. La **durée de travail du mi-temps thérapeutique est obligatoirement de 17h30 par semaine**.

Un mi-temps thérapeutique est **normalement prescrit pour une durée de 3 mois**, laquelle **peut être renouvelée jusqu'à 6 mois**. La partie « maladie » du mi-temps thérapeutique entre dans le décompte des jours de longue maladie si elle n'est pas suivie d'une reprise à temps plein.

Attention : ce renouvellement n'est pas automatiquement accepté par le médecin conseil.

Régulièrement, à l'issue d'une longue maladie, les mi-temps thérapeutiques peuvent être prescrits pour une période de 6 mois. Ils sont **très exceptionnellement prolongés jusqu'à 1 an**.

Après validation du mi-temps thérapeutique par le médecin conseil, l'employeur organise une visite de reprise auprès du médecin du travail puis met en œuvre la reprise selon les préconisations de ce dernier (répartition des jours et heures de travail, adaptation du poste, de la charge de travail, ...).

Impact de la maladie sur le contrat de travail et la rémunération

☐ Congés annuels

Le droit à congé est **ouvert pour les salariés dès lors qu'ils sont présents sur au moins une partie de la période de référence** (le plus souvent, du 1^{er} mai au 30 avril). Par ailleurs, un salarié absent sur la totalité d'une période de référence ne bénéficie pas de congés annuels.

1 ^{er} mai	maladie	30 avril	DOTATION COMPLETE
1 ^{er} mai	maladie	30 avril	DOTATION COMPLETE
1 ^{er} mai	maladie	30 avril	PAS DE DOTATION

Lorsque l'absence pour maladie dépasse 12 mois continus sur plusieurs périodes de référence, on étudie les périodes de référence impactées par cette absence.

À ne pas faire : interrompre un arrêt de travail pour prendre des congés (sauf situation particulière).

À faire : suspendre ses congés au profit d'un arrêt de travail lorsqu'on tombe malade pendant ses congés.

☐ Cadres au forfait jours

Le **nombre de jours de repos** prévus dans le cadre d'un forfait jours est **en principe forfaitaire** et ne devrait pas être recalculé, mais les dispositions propres à chaque entreprise sont à vérifier dans chaque accord Forfait Jours.

Il faut donc, **dans chaque entreprise, se référer à l'accord et à ses notes d'application**, en se rapprochant des représentants du personnel de l'Alliance CFE UNSA Énergies.

☐ Réduction du temps de travail

Par principe, l'acquisition des RTT étant liée à la présence effective, **l'arrêt de travail pour maladie ne permet pas l'acquisition de RTT**. Toutefois, **certains accords prévoient une logique forfaitaire** ou assimilent un arrêt de travail à du temps de travail effectif. Il convient donc de se référer, dans chaque entreprise, à l'accord temps de travail en vigueur et à ses notes d'application.

☐ Rémunération principale et rémunérations complémentaires

En application de l'article 22, le salaire intégral est versé aux salariés en arrêt maladie et mis en position de longue maladie.

Le **droit à avancement** et la **prise d'échelon** sont **maintenus**.

Les **éléments de rémunération liés à la fonction** (astreinte, services continus...) **ne sont pas dus**, mais des **dispositions propres à une entreprise ou à une direction peuvent être plus favorables**.

Les **avantages sociaux et familiaux** sont **maintenus** : forfait familial, primes de naissance, de mariage ou d'union, aide aux frais d'études, protection sociale (CAMIEG / MUTIEG), tarif particulier. Pour le maintien des **éléments de rémunération définis par des accords ou des décisions d'entreprise**, il convient de **se référer à ces textes** : primes de performance, aides au logement, prime forfait jours, indemnité télétravail, etc...

☐ Intéressement et abondement

L'intéressement faisant l'objet d'accords d'entreprise, il convient de **se reporter à l'accord propre à chaque entreprise** pour déterminer si l'intéressement et l'abondement sont dus et les modalités de leur versement.

**“ Votre représentant de l'ALLIANCE CFE UNSA ÉNERGIES
est à votre disposition pour vous aider et vous renseigner ”**

