



## decompte des heures supplémentaires annuelles et longue absence maladie

Par **SOFDU30**, le **07/03/2022** à **17:34**

Bonjour,

Je suis en modulation individuelle et j'ai été en maladie durant plusieurs mois. Nous avons un accord d'entreprise (signé en 2016) sur la base de 1.607 h/an où il est précisé que les absences pour maladie seraient "neutralisées" dans les décomptes des heures (une semaine d'absence = 35 h). Mon absence ayant duré 10 mois, je n'ai pas pu prendre mes 5 semaines de CP (seulement 3 que l'on m'a imposées) afin de ne pas payer d'heures supplémentaires induites par les 2 semaines non prises mais entrant dans la base des 1.607 h. Ma direction a recalculé mon "objectif" ce qui me paraît logique mais en appliquant une simple règle de 3 :  $1.607/365 \times$  jours effectivement travaillés (les CP inclus), Je trouve ce calcul un peu simpliste et est-ce légal ? alors que la Cour de Cassation, en date du 13 juillet 2010, a défini une autre façon de recalculer le seuil du déclenchement des heures supplémentaires. Pour mon cas cela a eu comme effets de supprimer les heures sup liées à la non prise de CP mais aussi d'annuler les heures sup réellement effectuées. Que dit la loi concernant la modulation et l'absence pour maladie ? la Cour de Cassation fait elle loi ? Je suis élue titulaire du CSE et je ne m'interroge pas qu'à titre individuel.

J'ignore si je peux toujours, sur le sujet modulation et absence maladie, poser une seconde question : Les décisions de la Cour de Cassation ou des Prudhommes, rendues dans le cadre d'une modulation d'entreprise, s'appliquent elles en modulation individuelles ?

Merci.

Par **morobar**, le **08/03/2022** à **10:17**

Bonjour,

La maladie n'induit pas de congés payés  
par ailleurs la fixation des dates de départ en congés payés est une prérogative de  
l'employeur.

Le calcul que vous présentez semble correct.

Par **Lag0**, le **08/03/2022** à **11:06**

Bonjour,

[quote]  
une semaine d'absence = 35h

[/quote]  
Ceci est illégal en modulation du temps de travail. La jurisprudence n'accepte qu'une façon de  
faire, chaque semaine, haute ou basse, doit être décomptée comme telle. Par exemple, si  
vous êtes en arrêt durant une semaine où vous auriez du faire 40 heures, on doit prendre en  
compte ces 40 heures et non 35, idem pour une semaine à 30 heures.

En prenant en compte 35 heures quelque soit l'horaire réel de la semaine, on commet une  
discrimination envers le salarié absent pour cause de son état de santé, ce qui est  
formellement interdit.