



Decompte de la maladie dans l'annualisation

Par **lolopatou**, le **01/02/2014** à **13:26**

bonjour, je suis sous la convention 66. nous avons négocié pour l'annualisation que une journée maladie était matérialisée à 7h (moyenne 35h). seulement nous avons des semaines irrégulières hautes et basses. nous partons du principe et ce qui est logique je suis malade je n'ai pas droit au RTT (calculer au prorata). mais est ce qu'il est logique que si je suis malade sur une semaine de 42h on me l'a compte à 35H ou l'inverse .et en plus on m'enlève du RTT. cela ne fait pas double emploi . ne serait-il pas plus intéressant de négocier pour le salarié et pour l'employeur soit on compte 35h et on n' enlève pas de rtt ou on compte en travail effectif et on enlève du rtt.

est-ce normal, n'est-ce pas discriminatoire que de revenir de maladie et devoir des heures à son patron ou l'inverse?

[fluo]merci de vos réponses[/fluo]

Par **moisse**, le **01/02/2014** à **19:12**

Bonjour,

Vous pouvez négocier ce que vous voulez avec l'employeur du moment qu'il signe.

Mais ce que vous décrivez semble normal.

La discrimination consiste à traiter différemment un salarié par rapport à un autre, et ce n'est pas ce qui ressort de votre exposé.

Ceci étant vos indemnités journalières de S.S. et le complément employeur sont basés sur les salaires antérieurs, donc a priori vous n'êtes pas pénalisée.

Enfin les RTT consistent à récupérer du temps de travail effectif excédant les 35 heures de travail.

Il n'y a pas de telles heures en arrêt maladie et donc pas lieu de cumuler des RTT.

Par **lolopatou**, le **01/02/2014** à **21:08**

je vais faire plus simple dois-je: en théorique je devais faire 5 jours à 8h soit 40h je suis malade. le patron me compte 5 jours à 7h soit 35h .j'ai droit en tout à 12 rtt. je vais perdre x hd'rtt au prorata de mon absence ce qui est normal mais dans ce calcul je perd aussi 5h (40-35).

Par **Lag0**, le **01/02/2014** à **23:25**

Bonjour,

La cour de cassation s'est prononcée plusieurs fois sur le sujet. Le salarié en arrêt maladie doit se voir "traité" comme s'il avait travaillé normalement. Il ne doit pas être défavorisé du fait de sa maladie.

Donc si un salarié est en arrêt une semaine où il aurait du travailler 42 heures par exemple, son compteur d'heures doit être incrémenté de 42 heures et non de 35 !

Par **moisse**, le **02/02/2014** à **08:21**

Bonjour,

je n'ai pas compris la question ainsi, les heures supplémentaires ne semblent pas planifiées.

Par **Lag0**, le **02/02/2014** à **10:30**

Bonjour,

Personnellement, je lis :

[citation]seulement nous avons des semaines irrégulières hautes et basses[/citation]

Et je comprends que le problème se pose lorsqu'un salarié est absent une semaine haute, au lieu de voir son compteur incrémenté du nombre d'heures correspondant à une semaine haute, on ne lui octroie que 35 heures. Ce qui est contraire à la jurisprudence car cela défavorise le salarié malade.

Par **lolopatou**, le **02/02/2014** à **11:03**

je vous remercie à tous les deux et la réponse de lag0 confirme mes pensées. je vais chercher les cassations maintenant si vous connaissez les n°de celles-ci cela serait sympa de me les notifier. ce qui entraine également tout absence: maternité.paternité.accident du travail....

Par **Lag0**, le **02/02/2014** à **11:10**

Voir [Arrêt 05-43962 de la Cour de Cassation](#) :

En particulier :

[citation]L'article L. 122-45 du code du travail prohibe les discriminations directes ou indirectes en raison de l'état de santé du salarié.

Constitue une discrimination indirecte en raison de l'état de santé d'un salarié, le fait pour un employeur de retenir comme mode de décompte des jours d'absence pour maladie, aux fins de régularisation des heures dues en fin d'année, la durée hebdomadaire moyenne de la modulation, en l'occurrence 35 heures, lorsque le salarié a été absent pendant une période de haute activité.

Cette modalité de calcul du nombre de jours d'absence, bien qu'apparemment neutre, se révèle en effet nécessairement défavorable au salarié en période de haute activité[/citation]

Par **lolopatou**, le **02/02/2014** à **11:52**

j'aurai une autre question sur la rétroactivité. suite à un avenant en 1994 n°250 ccnt66 nous avons eu un reclassement qui nous met en discrimination par rapport aux salariés embauchés après 1994.nous demandons un rappel de salaire suite à une reconnaissance de qualification échelon d'ancienneté.travail égal salaire égal. il y a des jurisprudence qui vont dans ce sens . ma question est la rétroactivité est passée maintenant à 3 ans .les prud'hommes peuvent-ils aller outre les 3 ans.

Par **Lag0**, le **02/02/2014** à **12:02**

Inutile (et même contraire aux règles du forum) de poser plusieurs fois la question, vous l'avez déjà posée là : http://www.experatoo.com/prud-hommes/retroactivite-pour-rappel-salaire_124898_1.htm#.Uu4ltH-zjgU

Par **lolopatou**, le **02/02/2014** à **17:43**

question encore sur l'annualisation et la maladie. je viens de lire les cassations concernant la façon de comptabiliser les heures de maladie. maintenant je m'interroge sur la différence des semaines hautes, pour moi je parle de semaine haute et basse pas sur plus d'activité (heures sup)mais sur un planning géré par des semaines irrégulières (cycle de 6 semaines)moyenne 37h annualisé avec 12 rtt. la direction veut négocier semaine malade 35h.cela peut s'équilibrer si quelqu'un est malade 15 jours mais pas sur un minimum de 5 jours surtout que nous avons des journées à 10h.si j'ai tout compris il y a 2 façons de décompter la maladie soit en forfait 7h/jour soit en heures effectif(réel). quelle est la plus avantageuse pour le salarié.

Par **moisse**, le **02/02/2014** à **17:51**

Je ne comprends pas trop où se situe en réalité le problème y compris dans le jugement retenu par Lag0 en lien.

La maladie ne se décompte pas en heures mais en jours, et le manque à gagner sur le salaire moyen des 3 mois précédents s'il s'agit d'un arrêt maladie.

Que la semaine fasse 35 h ou 42 le nombre de jours reste identique.

Il y a donc un raisonnement qui m'échappe quelque part.

Par **lolopatou**, le **02/02/2014** à **20:19**

effectivement il y a quelque chose qui t'échappe. on parle d'annualisation. nous devons faire 1582h à l'année.

des cycles de 6 semaines irrégulières mais une moyenne de 37h. si je suis en maladie sur une semaine de 42h et qu'elle me soit comptais 35h à la fin de l'année je devrais 7h .c'est pas normal, c'est discriminant pour le salarié de devoir des heures à ton patron parce que tu t'es cassée la jambe.

Par **Lag0**, le **03/02/2014** à **07:00**

[citation] il y a 2 façons de décompter la maladie soit en forfait 7h/jour soit en heures effectif(réel). quelle est la plus avantageuse pour le salarié.[/citation]

Je vous ai déjà dit qu'une seule façon de faire est reconnue par la cour de cassation, c'est donc la seule qui peut être retenue !

Votre compteur d'heures doit être incrémenté du nombre d'heures que vous auriez du travailler si vous n'étiez pas en arrêt.

Par **Lag0**, le **03/02/2014** à **07:03**

[citation]Je ne comprends pas trop où se situe en réalité le problème y compris dans le jugement retenu par Lag0 en lien. [/citation]

Le problème se porte sur l'incrémentation du compteur d'heures d'un salarié annualisé lorsqu'il est en arrêt maladie.

Un salarié qui doit faire 1607h par an, par exemple, a un compteur d'heures pour savoir où il en est. Le problème se pose lorsqu'il est en arrêt maladie. Certains employeurs n'incrémentent pas correctement ce compteur.

Par **moisse**, le **03/02/2014** à **07:45**

Bonjour,

Là je comprends mieux.

Je campais sur l'indemnisation de l'arrêt.

Effectivement la neutralisation conforme au planning paraît être une solution logique au décompte des heures en vue de la consolidation annuelle.

Par **Astrée02**, le **29/10/2014** à **21:47**

Bonjour,

La maladie se décomptant en nombre de jours, est-il normal que dans le cas d'un contrat annualisé de 1607h les dimanches soient retirés du comptage de la maladie ? Par exemple pour le mois de mars 2014 31 jours moins 5 dimanches sont décomptés du tableau d'annualisation des heures soit 26 jours de maladie ? Et pour les jours fériés en est-il de même, sont-ils décomptés également ? Partant prochainement en congé maternité l'explication de ma gestionnaire ne me convainc pas, j'ai l'impression que je vais me retrouver à devoir faire plus d'heures que je le devrais en revenant alors que la sécurité sociale m'indemnise pour chaque jours durant mon congé maternité, dimanche compris.

Par **moisse**, le **30/10/2014** à **09:12**

Bonjour,

[citation]alors que la sécurité sociale m'indemnise pour chaque jours durant mon congé maternité, dimanche compris.

[/citation]

Il se trouve que des salariés travaillent le dimanche, mais pas le lundi, d'autre le samedi mais pas le mercredi...

La CPAM ne va pas s'amuser à établir pour chaque salarié le décompte exact des heures manquées et des jours de la semaine concernés.

D'où le système consistant à diviser le salaire des 3 derniers mois par 91.5 jours pour obtenir le salaire moyen CALENDRAIRE.

Pour ce qui vous concerne vous avez un moyen très simple de vérifier le décompte vous concernant, les arrêts maternité se décomptant en semaines, comme l'alimentation de votre compte modulation.

Par **Astrée02**, le **30/10/2014** à **09:43**

Bonjour,

Merci de votre réponse mais cela ne répond pas totalement à ma question. Je suis en effet indemnisé pour chaque jour par la cpam. Est alors normal que mon employeur ne compte pas les dimanches dans le comptage de mes jours de congé maternité ? Cela revient alors à me rémunérer d'une part (par la cpam) et à me faire travailler en compensation d'une autre pour un même jour non ?

Par **Lag0**, le **30/10/2014** à **10:02**

Bonjour,

Il faut différencier le paiement du compteur d'heures (ou de jours).

Le paiement d'un arrêt maladie est effectivement réalisé en jours calendaires par la Sécurité Sociale.

Mais cela n'a aucun lien avec le compteur d'heures.

Ce n'est pas parce que la Sécu vous paie sur 7 jours que les compteurs doivent évoluer comme si vous aviez travaillé 7 jours !

Les compteurs ne doivent évoluer que comme si vous aviez réellement travaillé sur la période d'absence, donc nombre d'heures (ou de jours) que vous auriez effectuées si vous aviez travaillé.

Par **Pichou 13**, le **02/11/2015** à **21:25**

Bonjour, je suis atsem l'année dernier je travaillais 43 h par semaine annualisée fonctionnaire ! J'ai eu une semaine de maladie. Actuellement mon responsable me demande d'effectuer 8 h de travail du à la différence 35 h de maladie ! C'est légal ? Merci de répondre à ma question cordialement

Par **julie22300**, le **22/03/2016** à **17:24**

bonjour, je suis agent de lycée, Région 22. On a un statut "batard" encore Educ-Nat et Région. Pas facile de trouver des textes, décrets, circulaires nous concernant (encore). Et nos supérieurs ou administrateurs travaillent plutôt en notre défaveur. Aussi, mon intérêt à trouver des textes ou références légaux pour défendre mes droits. (pas de syndicat présent dans nos lieux, sinon, j'aurai commencé par là)

Ma question: annualisé 1607, je fais 40h hebdo. Je me trouve en arrêt maladie ordinaire. On veut me décompter 1h par jour non travaillé. Je suis en arrêt de travail pour accident de travail et cela tombe sur une partie ou la totalité de mes vacances, comment ce fait le calcul de mes heures à récupérer? J'ai entendu parler de prorata, blabla. Du chinois pour moi.

Donc, je cherche des références légales pour défendre mes droits et remplir mes devoirs...sans me faire avoir. Et aussi pour comprendre les monstrueux calculs de nos 1607H. Chaque bahut en fait à sa sauce; à chaque question sans réponse, "c'est au bon vouloir du chef d'établissement", ou "faut voir ça avec la région."

En ce qui me concerne, pour le peu de reconnaissance qu'on a dans notre travail, dont la pénibilité n'est même pas reconnue, il n'est pas question que je rende des heures que légalement je ne dois pas étant en arrêt de travail. Mon travail consiste à offrir à des élèves un lieu et des services de travail ou de détente agréables; je m'y emploie consciencieusement. Pourquoi, lorsque je suis en arrêt maladie ordinaire, devrai-je payer 1H de plus de mon temps de travail par jour?

Bref, trouvez-moi SVP un texte qui régit les décomptes temps pour arrêt maladie ordinaire; arrêt longue maladie et mi-temps thérapeutique. cordialement et URGENT. Merci d'avance.

Par **magflowers**, le **06/09/2016** à **19:53**

Bonjour, je travaille de nuit en maison de retraite. Je travaille 10h par nuit avec une semaine de 5 nuits qui est suivi par une semaine de 2 nuits. Je suis annualisee et doit faire 1457 h/an. Mon probleme consiste mon arret maladie de 3 mois ou on me compte 6,5h par rapport a la ss alors que je travaille 10 et en plus mon employeur me compte en maladie que les jours ou je devais travailler car j ai des repos variables(sur un mois de 20 jours on va

me comptabiliser que 14 jours de CM,alors que quelqu un avec repos fixe comme dans les bureaux on va leur comptabiser les 20 jours alors qu ils ne travaillent que 7 h par jours)est ce normale qu ils aient 130 h de compter dans l annualisation et que moi je n ai que 91h au lieu de 130h

Par **Nadegad**, le **07/11/2016** à **21:32**

Bonjour

ÉTANT actuellement en arrêt maladie

Comment sont comptabilisés mes jours compris dans mon arrêt de maladie étant sur un forfait jour et ayant déjà effectué jusqu au 31 octobre 2016 195 jours travaillés

Merci

Par **Lag0**, le **08/11/2016** à **07:03**

Bonjour,

Les jours d'arrêt maladie doivent être pris en compte dans le forfait comme des jours travaillés. Il est bien évident que si vous êtes malade 6 mois dans l'année, on ne va pas vous demander de faire 218 jours de travail durant les 6 mois restant !

Par **Nadegad**, le **09/11/2016** à **08:41**

Merci

Hors je constate sur ma fiche de paie qu ils n ont pas été comptabilisé ils ont pris en compte que du 1au 19 octobre jours à laquelle j ai été hospitalisé

Merci de votre reponse

Par **norius15**, le **22/11/2016** à **15:02**

Bonjour,

Actuellement en accident du travail et sous convention 1966 et annualisée, mon employeur

me défalque de mon contingent d'heures supplémentaires faites avant accident de travail, les heures où le service ferme plus tôt. Mon interrogation est la suivante :
N'étant pas au travail pour cause d'accident du travail et ne pouvant réaliser mon planning réel, est-il légal que ce retrait soit fait sur mes heures supplémentaires
vous remerciant par avance de votre réponse

Par **Aurelielolynina**, le **06/09/2019 à 22:39**

Bonjour,

Je suis psychologue contractuelle à temps non complet dans la Fonction Publique Hospitalière, je travaille dans 2 Ehpads publics à 40% chacun de temps de travail. Les lundis et vendredis à l'Ehpads 1 et les mardis et jeudis à l'Ehpads 2. Journée de 7h de travail effectif soit 14h/ semaine dans chaque Ehpads.

J'explique, j'ai eu un arrêt maladie de 2 jours le lundi 26/08 ou je suis censé intervenir sur l'Ehpads 1 et le mardi 27/08 sur l'Ehpads 2.

L'Ehpads 2 m'explique dépendre de la CPAM et avoir 3 jours de carence étant contractuelle. Pourtant selon l'article 115 de la LOI n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018 : Les agents de la fonction publique hospitalière titulaires, stagiaires ou contractuels, ont 1 j de carence.

Qui a raison?

Ensuite, l'Ehpads 2 me proratisé par rapport à mon temps de travail de 40%, et a donc déduit 2x4,2h soit 8,4h sur mon bulletin de salaire. Je comprends pour le mardi jour de présence sur la structure mais pas pour le lundi ou j'interviens sur un autre Ehpads. Il me semble que c'est à l'autre Ehpads de m'enlever ce jour. Si je suis leur logique, l'autre Ehpads peut également enlever 8,4 h et donc j'aurai perdu 16,8h de travail au lieu de 14h (journée de 7heures).

Réponse de l'Ehpads 2 : "

Concernant les arrêts de travail, le temps journalier décompté est celui du contrat soit 40%. Il s'agit du décret de janvier 2002 sur le temps de travail dans la fonction publique hospitalière. Sur la paie, si l'arrêt fourni est de 2 jours, il sera décompté 2/30ème."

Enfin, toujours l'Ehpads 2 m'informe que suite à cet arrêt maladie, je dois rendre des heures de travail. Voici leur réponse écrite :

" Même si votre emploi du temps est aménagé pour travailler des journées de 7h, votre contrat étant à 40%, chaque journée d'absence est comptée à 2,8. C'est également le cas lors des congés annuels, ainsi, pour bénéficier d'une semaine de congés, il est nécessaire de poser les 5 jours de la semaine." ???

J'ai bien évidemment demandé à l'autre Ehpads 1 pour comparer la situation mais malheureusement personne pour me répondre pour le moment car le Directeur est parti, en attente d'un directeur par intérim et secrétaire qui s'occupe de la paie en congé.

Si quelqu'un pouvait m'éclaircir, merci d'avance.

Par **magpi**, le **28/05/2020** à **11:07**

bonjour,

rien n'est clair...dans l'annualisation. COVID ou pas

un agent à 35h qui fait 37h en période haute scolaire et travail moins pendant les vacances scolaires.

cet agent fait 2h de plus par semaine, donc récupération pendant les vacances scolaire, la on est d'accord.

seulement cet agent a été absent pendant la période haute (37h) pour x raison (ASA, maladie, etc), donc les 2h supp n'ont pas été faites.

doit-on quand même comptés les 2h de récup.? je trouve que ce ne serait pas juste qu'il doive récupérer des h non faites et ce serait discriminatoire pour ceux qui ont réellement effectués les heures. de plus si les absences sont souvent en période haute, c'est un peu facile et très avantageux. (récupérer un tas d'h non faites c'est cool...)

OU alors faut-il compter peu importe si période haute ou basse en journée de 7h qui correspond au 35h ? soit au final moins de récup (pour moi c'est logique).

merci si quelqu'un peut me dire les choses clairement, car les textes sont flous. D'un côté il est dit que les ASA par exemple ne génère pas de RTT (récup...) et de l'autre il est dit que le temps de travail à retenir correspond à la durée habituelle (35 ou 37h ????)

Par **Lag0**, le **28/05/2020** à **14:10**

Bonjour [MAGPI](#),

Vous ne précisez pas si vous êtes sous statut de droit public ou privé, je suppose public ?

Par **FanP**, le **04/11/2022** à **09:27**

Bonjour

Je suis en annualisation. J'ai été en arrêt maladie. La semaine était prévue à 35h de travail mais il y a eu modification du planning et mes collègues n'ont travaillé que 17h. Mon employeur doit il me compter 17h sur mon compteur d'heures ou 35h comme prévu ? (Sachant qu'elle m a été indemnisée 35h)

Par **Celine01**, le **30/03/2023** à **05:41**

Bonjour

Je suis trésorière pour une association. Nous avons un employé rémunéré qui a son salaire annualisé donc lissé sur 12 mois, mais elle n'en travaille que 10.

Elle travaille 90 heures sur l'année.

Ce mois-ci elle a été en arrêt de travail 2 semaines soit 6h de mois.

Elle en a travaillé réellement 9h mais en annualisation elle est à 7h30 par mois /12 mois.

Comment dois-je lui payer son mois?

Merci de votre aide