



L'arrêt maladie empiète-t-il sur les RTT pour les salariés au forfait-jours ?

Conseils pratiques publié le 09/01/2020, vu 13983 fois, Auteur : [Maître N. FOUQUE-AUGIER](#)

Même s'il est en arrêt maladie pendant des mois, un salarié au forfait-jours ne perd pas ses droits à RTT, sauf accord collectif en disposant autrement.

1/ L'arrêt maladie est sans incidence sur les RTT

Pour rappel, le salarié au forfait-jours dispose d'un certain nombre de RTT par an, calculé en fonction du nombre de jours de travail prévu dans la convention, des congés payés, des jours fériés...

Le salarié qui est arrêté pendant plusieurs jours, voire plusieurs semaines pour arrêt maladie, bénéficiera quand même de l'intégralité de ses RTT annuels. Son nombre de JRTT ne peut pas être réduit d'une durée identique à celle de l'absence.

Le principe est qu'une absence pour maladie ne peut pas être récupérée. L'article L.3121-50 du Code du travail ne prévoit pas cette possibilité et limite les cas de récupération d'absences.

L'administration l'a confirmé (*Circ. 2000-07 du 6-12-2000. Et Rép. Bachelot-Narquin : AN 6-8-2001 p. 4541 n° 58558.*) et la jurisprudence de la Cour de cassation également.

Dans un arrêt de 2011, elle juge que « le retrait d'un jour de réduction de temps de travail en raison d'une absence pour maladie a pour effet d'entraîner une récupération prohibée par l'article L. 212-2-2 du code du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés » (*Cass. Soc. 3.11.2011, n°10-18762*).

2/ Le tempérament apporté par la Cour de cassation

Un arrêt plus récent de la Cour de cassation peut conduire l'employeur à douter du principe susvisé, ce qui l'arrangerait indéniablement.

Mais la décision de la Haute juridiction vient seulement apporter un tempérament à ce principe, pour un cas particulier et dans le cadre d'une convention collective précise. Elle juge :

« Mais attendu qu'en application de l'article 2.1 de l'annexe 2 chapitre II à l'accord du 13 janvier 2000 relatif à la durée et l'organisation du temps de travail au Crédit agricole, l'ensemble des salariés a un droit sur l'année à cinquante-six jours de congés payés, dont vingt-cinq jours ouvrés de congés payés annuels et trente et un jours dénommés AJC (autres jours de congé) correspondant aux jours chômés dans l'entreprise et aux demi-journées ou journées résultant de la réduction du temps de travail ; qu'aux termes de ce texte, « sans préjudice des règles relatives

aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congé est déterminée en fonction du temps de travail effectif dans l'année » ; qu'il en résulte que l'accord prévoit, non pas la récupération prohibée des jours d'absence pour maladie du salarié par le retrait d'autant de jours de congé AJC auxquels il a droit, mais un calcul de son droit à des jours de congé AJC proportionnellement affecté par ses absences non assimilées à du temps de travail effectif, conforme aux dispositions des articles L. 3141-5 et L. 3141-6 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé » (Cass. Soc. 16.12.2015, n°14-23731).

Cet arrêt ne vient pas contredire le principe exposé au point 1/.

D'une part cette décision est relative à un accord collectif en particulier, et ne peut pas s'appliquer en dehors de celui-ci. Elle ne peut pas être généralisée pour tous les salariés au forfait-jours.

D'autre part, en tout état de cause, l'accord collectif en question ne prévoyait pas qu'une absence pour maladie pouvait être déduite des RTT. Une telle récupération demeure prohibée comme l'indique clairement l'arrêt de cassation.

L'accord collectif prévoyait que les RTT seraient générées par des périodes de travail effectif dans l'entreprise. C'est-à-dire que moins le salarié enregistre de temps de travail effectif, moins il génère de droit à RTT.

La subtilité de l'accord collectif en question permet à l'employeur de faire l'économie de RTT, en contournant la problématique de la récupération prohibée.

Si l'accord collectif organisant le forfait-jours n'adopte pas cette rédaction spécifique, l'employeur ne pourra pas supprimer des RTT aux salariés en maladie, même s'ils sont absents pendant des mois.

La seule solution est de renégocier l'accord collectif mettant en place le forfait-jours, pour inclure une clause similaire à celle querellée dans l'arrêt de 2015.

L'application du forfait-jours est sensible et les juridictions sont attentives à ce que l'employeur respecte ses obligations et protège le salarié. N'hésitez pas à adresser vos interrogations sur l'application du forfait-jours au [Cabinet FOUQUE-AUGIER](#), pour une étude individualisée de votre situation.