Image not found or type unknown

Le mi-temps thérapeutique est-il compatible avec le forfait-jours ?

Conseils pratiques publié le **20/02/2020**, vu **41030 fois**, Auteur : Maître N. FOUQUE-AUGIER

Comment l'employeur peut-il gérer le mi-temps thérapeutique du salarié habituellement au forfait-jours ? Quel impact sur sa durée du travail, sa rémunération …

1/ Impact du mi-temps thérapeutique sur l'organisation du travail du salarié au forfait-jours

Le mi-temps thérapeutique (ou temps partiel thérapeutique) est une situation hybride dans laquelle le salarié est pour partie en arrêt maladie (et indemnisé à ce titre) et pour partie en activité.

En pratique, le salarié va travailler à temps partiel de façon temporaire pendant la durée de son arrêt, fixée par le médecin.

Le médecin va préciser le nombre d'heures de travail par semaine.

La durée habituelle du travail du salariée est chamboulée, et cela doit donner lieu à la rédaction d'un avenant contractuel pour encadrer cette période.

Cet avenant va préciser le contexte, la durée envisagée du mi-temps thérapeutique, la durée et la répartition des nouveaux horaires de travail.

Il n'y a pas de difficulté particulière pour un salarié travaillant habituellement 35 heures par semaine. Mais il en va différemment du salarié au forfait-jours, dont la durée du travail est décomptée en jours avec un référentiel sur l'année et non sur la semaine.

Les deux régimes apparaissent incompatibles.

Et c'est d'ailleurs ce qu'a jugé la Cour de cassation (*Cass. 2e civ., 28 mai 2015, n°14-15.695 F-D* ; *Cass. 2e civ. 3 novembre 2016 no 15-26.276 F-PB* ; *Cass. Soc. 27 mars 2019, n°16-23.800*, *outre Circ. DRT 2000-07 du 6-12-2000*).

La Haute juridiction raisonne de la façon suivante :

Le travail à temps partiel est défini par référence au nombre d'heures de travail accomplies chaque semaine par le salarié concerné. Son contrat de travail doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et sa répartition entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Au contraire, le **forfait-jours** est un mode de décompte du temps de travail qui déroge aux règles

de droit commun fondées sur une quantification en heures, puisque la référence se fait en nombre de jours par an.

Les deux statuts ne sont donc pas cumulables.

La surveillance de la charge de travail du salarié et de son état de santé confirme cette incompatibilité

L'application du forfait-jours est surveillée de près en ce qu'elle peut avoir un impact sur la santé des salariés en fonction de la charge de travail… Sur ce sujet, voir l'étude consacrée au forfait-jours.

Dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, l'application d'un tel forfait semble d'autant plus incompatible dans les faits, de par sa nature-même puisque le salarié présente un état de santé fragilisé.

Le médecin va très probablement encadrer les possibilités de travail dans des horaires précis ou suivant un rythme strict, ce qui est en totale contradiction avec le forfait-jours.

2/ Comment l'employeur doit-il réagir en pratique ?

L'employeur ne peut pas se contenter de réduire le nombre de jours à travailler du salarié en forfait-jours.

A notre sens il faudrait plutôt suspendre l'application dudit forfait pendant la durée du mi-temps thérapeutique.

Un avenant contractuel l'acterait. Il reprendrait le contexte et l'explication de l'incompatibilité avec le forfait-jours.

Il serait expressément rappelé que le passage à temps partiel hors application du forfait-jours est temporaire. Par ailleurs il mentionnerait que le salarié ne va pas effectuer autant de missions que d'habitude et que l'organisation de son travail durant cette période peut suivre les horaires collectifs de l'entreprise.

Ses horaires de travail (conformes aux préconisations médicales) seront actés dans l'avenant.

S'agissant de la rémunération, la base ne serait plus le salaire forfaitaire appliqué habituellement en contrepartie du forfait-jours. Il faudra donc définir la rémunération dans l'avenant, et rappeler que toute heure complémentaire donnerait lieu à contrepartie financière comme dans le cas d'un

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

temps partiel classique.

Cet avenant devra être signé par le salarié et l'employeur.

3/ Impact de la fin du mi-temps thérapeutique sur la rémunération du salarié au forfait-jours

A l'issue du mi-temps thérapeutique, le salarié retrouve son régime de forfait-jours.

Comment l'employeur doit-il alors décompter les jours restant à travailler sur la fin de la période de référence ?

Le principe est que l'arrêt maladie du salarié en forfait-jours ne doit pas venir amputer ses JRTT (*Cass. Soc. 3.11.2011, n°10-18762*). Pour plus de développements sur cette question, consultez l'étude dédiée.

Plus globalement les jours d'absence pour maladie ne peuvent pas être récupérés, de sorte que le nombre de jours du forfait est réduit d'autant (*Circ. DRT 2000-07 du 6 décembre 2000 susvisée*).

Le mi-temps thérapeutique est une période de semi-arrêt maladie. Et comme expliqué ci-avant, le forfait va être complètement suspendu durant celle-ci, comme si le salarié avait été en arrêt maladie complet.

Par conséquent à l'issue du mi-temps thérapeutique, il conviendra de déduire sa durée du nombre de jours à travailler.

***

Cette étude est non-exhaustive et ne saurait remplacer une analyse personnalisée de chaque situation. N'hésitez pas à soumettre votre question au cabinet FOUQUE-AUGIER pour obtenir une réponse circonstanciée.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés