



Forfait-jours sur l'année : l'incidence de la maladie

publié le **29/12/2015**, vu **5539 fois**, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

L'employeur peut-il récupérer un jour d'absence pour maladie par un jour de repos accordé en contrepartie d'une convention de forfait-jours sur l'année ? Un arrêt récent de la Cour de cassation répond à cette question.

1/ Règles de principe

Le Code du travail prévoit les cas dans lesquels l'employeur peut procéder à la récupération des heures de travail perdues.

Ainsi, selon l'article L. 3122-27 du Code du travail :

- « *Seules peuvent être récupérées, selon des modalités déterminées par décret, les heures perdues par suite d'interruption collective du travail résultant :*

1° De causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure ;

2° D'inventaire ;

3° Du chômage d'un jour ou de deux jours ouvrables compris entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire ou d'un jour précédant les congés annuels. »

Sur le fondement de ce texte, la question s'est posée de savoir si des jours de repos pouvaient être déduits du forfait en cas de maladie du salarié.

Pour l'administration, une absence pour maladie ne peut pas être récupérée par un cadre employé au forfait en jours, dans la mesure où l'article L. 3122-27 du Code du travail définit les seules absences qui peuvent être récupérées et ne vise pas cette hypothèse (Circ. 2000-07 du 6 décembre 2000).

Cette position a été réaffirmée l'année suivante à l'occasion d'une réponse ministérielle, selon laquelle le nombre de jours de repos ne peut être réduit d'une durée identique à celle de l'absence (Rép. Bachelot-Narquin : AN 6 août 2001).

La chambre sociale de la Cour de cassation a statué sur le sujet, dans un arrêt du 3 novembre 2011 (n° 10-18.762), jugeant que le retrait, à un salarié soumis à une convention de forfait, d'un jour de réduction du temps de travail en raison d'une absence pour maladie a pour effet d'entraîner une récupération prohibée l'article L. 3122-27 du Code du travail.

Cet arrêt est motivé ainsi : les dispositions de l'article L. 3122-27 du Code du travail, déterminant les cas dans lesquels les heures de travail perdues peuvent être récupérées, sont applicables aux conventions de forfaits en jours.

2/ Précisions de la position de la Cour de cassation

Dans un arrêt du 16 décembre 2015 (Cass. soc. 16 décembre 2015, n°14-23.731), la Cour de cassation vient de juger qu'un accord collectif mettant en place un forfait en jours peut prévoir, sous certaines conditions, que l'acquisition du nombre de jours de congé est déterminée en fonction du nombre de jours de travail effectif dans l'année, prenant donc en compte les absences pour maladie.

En l'espèce, la Cour de cassation examinait les dispositions d'un accord du 13 janvier 2000 relatif à la durée et à l'organisation du temps de travail au sein du Crédit Agricole.

Cet accord prévoyait, pour l'ensemble des salariés, un droit sur l'année à 56 jours de congés payés, dont 25 jours ouvrés de congés payés annuels et 31 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.

L'accord ajoutait que, sans préjudice des règles relatives aux congés payés annuels, l'acquisition du nombre de jours de congé était déterminée « en fonction du temps de travail effectif dans l'année. »

Pour un salarié, appuyé par un syndicat, l'accord prévoyait une récupération prohibée des jours d'absence pour maladie par le retrait d'autant de jours de congés AJC auxquels un salarié avait droit.

La Cour de cassation a rejeté le pourvoi formé par le salarié, considérant que l'accord prévoyait, non pas la récupération prohibée des jours d'absence pour maladie par le retrait d'autant de jours de congé AJC, mais un calcul du droit à des jours de congé AJC proportionnellement affecté par les absences non assimilées à du temps de travail effectif.

En d'autres termes, la Cour de cassation admet que les absences pour maladie du salarié ne soient pas prises en compte pour le calcul de ses droits à jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait-jours sur l'année.

Il convient de noter que cette solution n'est pas applicable aux absences assimilées par la loi à du temps de travail effectif, comme le congé de maternité ou, encore, les arrêts de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Xavier Berjot
Avocat Associé
OCEAN Avocats
www.ocean-avocats.com