



Cadre forfait jours et mi temps thérapeutique

Par **Caro3007**, le 15/10/2020 à 22:31

Bonjour,

Je suis cadre au forfait réduit avec 196 jours travaillés sur l'année au lieu de 218.

J'ai eu un arrêt de travail de 7 semaines suivi d'un mi temps thérapeutique de 25 jours calendaires. Mon contrat de forfait jour a été stoppé pendant le mi-temps thérapeutique car incompatible. Quel est le calcul pour déterminer le nombre de jours me restant à travailler ?

J'ai lu qu'il faut déduire la durée du mi-temps thérapeutique du nombre de jours à travailler soit

196 -18 jours ouvrés soit 178 jours au total.

Ma RH me fait ce calcul : $(365j-25j) \times 196 / 365 = 182.5$ jours

Quel est le bon calcul ?

Merci

Par **P.M.**, le 16/10/2020 à 09:26

Bonjour,

Je préfère vous proposer [ce dossier...](#)

Je suis d'accord avec son analyse et donc la durée de l'arrêt-maladie + la durée du temps partiel thérapeutique devraient être déduites en jours ouvrés du forfait comme vous le pensez...

Par **Caro3007**, le 16/10/2020 à 10:44

Bonjour,

J'ai déjà lu cet article mais malheureusement pas de cas concrets.

C'est sur ce dossier que je m'étais basée. J'ai besoin d'un exemple de calcul et ça je ne trouve pas.

Merci quand même.
Bonne journée

Par **P.M.**, le **16/10/2020** à **10:56**

Cela me paraît simple si vous avez eu un arrêt de 7 semaines soit 35 jours ouvrés vous ajoutez en jours ouvrés le temps partiel thérapeutique soit apparemment 18 jours ouvrés et vous retranchez le total du forfait...

Par **Caro3007**, le **16/10/2020** à **12:53**

Ce n'est pas ce que pense ma RH.

Pour mon AM de 7 sem, il n'est pas déduit de mes 196j. On me déduit juste 1/2 journée par sem dans le cadre de mon 90%.

Pour le mi temps thérapeutique, mon forfait a été suspendu.

J'aurais donc déduit 18j ouvrés des 196 jours mais le calcul se fait au prorata et je ne trouve aucune info juridique sur le sujet.

Par **P.M.**, le **16/10/2020** à **13:10**

J'ai bien compris que ce n'est pas ce que pense votre RH et c'est pourquoi je vous ai fourni un dossier comprenant de la Jurisprudence que vous connaissiez mais qui la contredit en ajoutant que je suis d'accord avec ce qu'il indique puisqu'il comprend des arguments juridiques et est écrit par une avocate...

C'est justement parce que le forfait est suspendu pendant le temps partiel thérapeutique qui par ailleurs fait l'objet d'un arrêt de travail qu'il doit faire l'objet d'une déduction en totalité...

Le calcul que fait votre RH peut tout simplement être considéré comme une discrimination à l'état de santé et elle devrait revenir à la raison si vous lui présentiez le dossier qui répond à son incompétence ou à sa tromperie...

En cherchant un peu sur internet, d'autres dossiers confirment le bon calcul que je vous ai indiqué...

Par **janus2fr**, le **16/10/2020** à **13:23**

[quote]

Pour mon AM de 7 sem, il n'est pas déduit de mes 196j. On me déduit juste 1/2 journée par sem dans le cadre de mon 90%.

[/quote]

Bonjour,

Que voulez-vous dire ici ? On vous demande de rattraper votre arrêt maladie ???

Par **Caro3007**, le **16/10/2020** à **19:48**

Ces jours ne sont pas déduits de mon forfait, ils sont considérés comme des jours travaillés sauf 1/2 journée par semaine qui correspond à mon "90%" forfait réduit.

Par **P.M.**, le **16/10/2020** à **20:39**

C'est complètement aberrant...

Par **Caro3007**, le **18/10/2020** à **12:59**

Je pense aussi.

Au moins je sais que le mi-temps thérapeutique n'est pas en faveur du salarié en forfait jours, réduit ou non.

J'ai voulu faire ça pour reprendre le travail mais finalement autant rester en AM complet !

Aucun texte ne gère ce cas spécial.

Et si c'est pour aller au prud'hommes ça ne m'intéresse pas...

Par **P.M.**, le **18/10/2020** à **13:22**

Bonjour,

Je vous ai proposé un dossier argumenté qui se réfère à des Jurisprudences basées sur le Code du Travail, donc on ne peut pas dire qu'aucun texte ne gère le temps partiel thérapeutique et même l'arrêt-maladie pour un(e) salarié(e) en forfait / jours...

En dehors de copier ce dossier et de le présenter à la RH, l'Inspection du Travail ou une organisation syndicale à défaut de Représentants du Personnel, pourraient vous aider à lui faire entendre raison puisque c'est de la discrimination que l'on retrouve aussi en cas de modulation du temps de travail si l'on ne déduit pas un arrêt-maladie...

Par **Caro3007**, le **18/10/2020** à **19:28**

Oui je sais et c'est bien ce texte que je lui ai envoyé.

Elle m'a rétorqué que pour les arrêts maladie pour les forfaits jours ça finissait souvent aux

prud'hommes, ce que je ne veux pas.
Mais au moins je sais que j'étais dans mon droit.

Par **P.M.**, le **18/10/2020** à **20:27**

Vous pourriez lui rétorquer que la discrimination est un délit et que ça pourrait se finir en correctionnelle si vous vouliez lui nuire autant qu'elle le fait...

Mais vous pourriez aussi alerter l'employeur lui-même des agissements de sa RH car il n'en est peut-être même pas au courant de ses pratiques illégales et même de son incompétence...