



Incidence du congé maladie sur calcul des heures supplémentaires

Par **laurentp**, le **23/01/2013** à **16:38**

Bonjour

Annualisé, j'ai travaillé 842h entre le 09/07/2012 et le 31/12/2012, soit 25 semaines et 1 jour (ce qui fait 121 jours travaillés, hors samedi, dimanche et jours fériés).

Comme c'était ma première année d'exercice, je n'ai pas eu droit aux congés payés.

Je tourne sur un rythme d'une petite semaine de 30h et une grande semaine de 40h.

Mon employeur me compte donc (121 jours x 7h par jour) 847 heures de travail sur la période citée ci-dessus.

Il en ressort donc que je n'ai pas effectué d'heures supplémentaires.

Or, j'ai été en arrêt maladie du 19/11/2012 au 28/11/2012, soit 10 jours, dont 8 jours ouvrables. Si j'avais donc travaillé sur cette période, j'aurais effectué (7h x 8 jours) 56 heures.

Ma question est est-ce que ces jours d'arrêt maladie et donc ces heures non travaillées du fait de mon congé maladie doivent-ils être enlevés du temps théorique de travail (847h) pour le calcul des heures supplémentaires ?

Auquel cas cela donnerait (847h - 56h) 791h de travail théorique et donc le paiement de (842h - 791h) 51h supplémentaires.

Merci par avance de votre/vos réponse(s)

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **17:42**

Bonjour,

A priori, effectivement, l'arrêt-maladie doit être considéré comme si vous aviez travaillé sinon, cela constitue une discrimination...

Par **laurentp**, le **23/01/2013** à **21:33**

Bonsoir

Donc ma façon de raisonner est correcte et mon calcul serait juste ?
Merci.

Par **P.M.**, le **23/01/2013** à **21:51**

Je le pense...

Par **laurentp**, le **23/01/2013** à **23:51**

Re-bonsoir

Je reviens vers vous car après contact avec une de mes collègues qui est dans la même situation que moi, on lui a répondu que les jours d'arrêt maladie ne pouvaient être enlevés du temps de travail effectif que dans les périodes de haute activité.

Je n'ai pas précisé dans mon post d'origine que je suis aide-soignant dans une maison de retraite.

J'ai du mal à voir comment dans un établissement de ce genre on peut parler de périodes de hautes et basses activités, la charge de travail ne variant pas d'une semaine à l'autre

Par **P.M.**, le **24/01/2013** à **00:19**

C'est une analyse erronée de l'[Arrêt 05-43962](#) :

[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] Mais cela ne veut pas dire bien sûr que les heures d'absence pour maladie ne doivent pas être décomptées en période basse pour l'application du contingent d'heures supplémentaires...

Par **laurentp**, le **24/01/2013** à **01:30**

Le souci, c'est que pour argumenter leur réponse, ils nous sortent également le résultat d'un pourvoi en cassation datant de juillet 2010 dans lequel il est dit que seul les heures d'absence pour maladie en période haute peuvent être déduites.

Seulement, c'est l'organisation du travail qui fait que nous faisons une semaine de 30h et une

semaine de 40h. Cela n'a rien à voir avec le fait que certaines semaines peuvent connaître une surcroît d'activité.

Ou alors c'est moi qui interprète mal la loi

Et là j'ai trouvé encore un arrêt rendu par la Cour d'appel de Lyon le 22 mars 2012 (à propos de la même affaire apparemment) qui a encore un autre avis sur le sujet.

Ca devient très compliqué !

Par **P.M.**, le **24/01/2013** à **09:08**

Bonjour,

Il s'agit vraisemblablement de l'[Arrêt 08-44550 de la Cour de Cassation](#) qui ne fait que repréciser celui que je vous ai cité et rien ne dit dans ce texte que ce n'est qu'en période haute que les absences doivent être décomptées mais seulement de la manière qu'elles doivent l'être en période haute...

Maintenant, si vous avez un Arrêt de la Cour d'Appel de Lyon, il faudrait en donner les références mais il ne doit pas plus déroger à la règle générale...

Les magistrats ne sont quand même pas des girouettes...

Par **laurentp**, le **24/01/2013** à **10:31**

Merci.

La seule chose qui me pose soucis, c'est cette notion de périodes hautes et basses.

Comment peut-on dire quand on travaille en maison de retraite qu'on se trouve sur une semaine de haute activité, alors que la charge de travail est toujours la même, quelque soit le jour, la semaine, le mois.

Par **P.M.**, le **24/01/2013** à **10:46**

Pour vous la période haute pourrait être considéré quand vous êtes ce que vous appelez la grande semaine de 40 h et la période basse sur ce que vous appelez la petite semaine de 30 h, mais il n'en reste pas moins que si vous êtes en arrêt-maladie, cette période doit être déduite du contingent à effectuer à concurrence du nombre d'heures que vous auriez dû travailler sauf si l'employeur veut être condamné pour discrimination...

Vous pourriez aussi oublier les termes concernant périodes hautes et basses si c'est cela qui vous perturbe et utiliser les vôtres mais le principe reste le même...

Par **laurentp**, le **24/01/2013** à **12:20**

Merci pour tout, je vais attendre des nouvelles, l'assistante de direction a pris la liberté de contacter l'avocat du groupe pour se faire préciser ce point de la loi et ce qu'elle doit réellement faire concernant nos heures supplémentaires.

Toujours est-il que si la réponse ne me parait pas cohérente, je demanderais un rdv avec la directrice (car malheureusement l'assistante de direction n'est qu'un pion entre les mains de la direction

Par **P.M.**, le **24/01/2013** à **12:30**

Vous pourriez aussi vous rapprocher d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail voire d'un avocat spécialiste...