

Chapitre 2 - Le suivi des absences et des congés

Synthèse

Table des matières

1.	Les absences des salariés	3
1.1.	Les absences autorisées	3
1.2.	Les absences non autorisées	4
2.	Les congés payés	4
2.1.	Les principes des congés payés	4
2.2.	L'impact des CP sur le bulletin de salaire	7
3.	Les absences pour maladie.....	8
3.2.	Retenue sur salaire	8
3.2.	Les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS).....	9
3.3.	Les indemnités versées par l'employeur	10

1. Les absences des salariés

Il existe deux grandes catégories d'absences des salariés : **les absences autorisées** et **les absences non autorisées**.

1.1. Les absences autorisées

Les absences autorisées peuvent être rémunérées ou non.

Les absences autorisées rémunérées comprennent :

- **Les congés payés** : il s'agit du congé légal auquel tous les salariés ont droit avec un cumul de 5 semaines par an.
- **Les congés maladie** : l'arrêt maladie délivré par un médecin justifie une absence du salarié pour cause de maladie ou d'accident. Il est généralement indemnisé par la Sécurité sociale.
- **Les congés maternité et paternité** : ces congés permettent aux parents de s'occuper de leur enfant après sa naissance ou son adoption. Ils sont indemnisés par la Sécurité sociale.
- **Les congés pour événements familiaux** : ces congés permettent de s'absenter pour des événements tels qu'un mariage, une PACS, un décès dans la famille, etc.
- **Les congés pour formation** : ces congés permettent de suivre des formations professionnelles.
- **Les jours fériés** : le calendrier compte 11 jours fériés.

Pour aller plus loin :

Évènements	Dispositions
Congé maternité	16 semaines (6 semaines avant l'accouchement et 10 semaines après la naissance de l'enfant)
Congé paternité	25 jours calendaires (samedi et dimanche compris) à prendre dans un délai de 6 mois
Évènements familiaux (mariage, décès, naissance)	De 1 à 4 jours

Les absences autorisées non rémunérées comprennent :

- **Les jours de grève** : les salariés grévistes ne sont pas rémunérés pendant les jours de grève.
- **Les congés sans solde** : ces congés ne sont pas rémunérés par l'employeur, mais peuvent être accordés par ce dernier pour des motifs divers.

1.2. Les absences non autorisées

Les absences non autorisées sont celles qui ne sont ni justifiées, ni excusées par l'employeur. Elles peuvent entraîner des sanctions disciplinaires, voire un licenciement.

Voici quelques exemples d'absences non autorisées :

- L'abandon de poste : le salarié quitte son poste de travail sans autorisation et ne revient pas.
- Les retards : le salarié arrive en retard à son travail.

Il est important de noter que les règles relatives aux absences des salariés **peuvent varier en fonction de la convention collective applicable**.

2. Les congés payés

2.1. Les principes des congés payés

- Obligation légale :

L'employeur est tenu d'accorder des congés payés aux salariés. Le salarié est tenu de prendre ses congés payés, sous peine de perdre les jours non pris.

- Période de référence :

Du 1er juin N-1 au 31 mai N (ou année civile selon accord d'entreprise). Pendant cette période, des congés payés sont acquis chaque mois.

- Nombre de jours acquis :

- **2,5 jours ouvrables/mois (30 jours ouvrables par an) pour une semaine de 6 jours.**
- **2,08 jours ouvrés/mois (25 jours ouvrés par an) pour une semaine de 5 jours.**

- Bénéficiaires :

Tous les salariés, quel que soit leur type de contrat, leur catégorie, leur qualification, leur rémunération ou leur horaire de travail. Salariés à temps partiel = mêmes droits que salariés à temps complet.

- Départ en congés :

Au moins 2 départs par an :

- Congé principal : **12 jours ouvrables minimum (2 semaines) et 24 jours ouvrables maximum (4 semaines) entre le 1er mai et le 31 octobre.**
- Congé secondaire : **peut être pris à n'importe quel moment.**

Fractionnement du congé principal possible (> 12 jours ouvrables) :

- Accord collectif nécessaire.
- Jours supplémentaires possibles (sauf 5e semaine) :

- 2 jours ouvrables si congé > 6 jours hors période du 1er mai au 31 octobre.
- 1 jour ouvrable si congé entre 3 et 5 jours hors de cette même période.

Application pratique :

Un salarié est embauché le 1er janvier N. On suppose des jours ouvrables :

Période de référence : 01.06.N-1 au 31.05.N = 5 mois (janvier à fin mai)

Nombre de jours acquis : $5 * 2,5 = 12,5$ jours, soit 13 jours.

Lorsque le calcul du nombre de jours de congés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

Application pratique :

Embauche d'un salarié le 4 mars 2024 et sortie du 30 avril 2024. Contrat de 35 heures. Calcul en jours ouvrables.

Calendrier :

mars 2024							avril 2024						
lu	ma	me	je	ve	sa	di	lu	ma	me	je	ve	sa	di
4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7
11	12	13	14	15	16	17	8	9	10	11	12	13	14
18	19	20	21	22	23	24	15	16	17	18	19	20	21
25	26	27	28	29	30	31	22	23	24	25	26	27	28

avril 2024						
lu	ma	me	je	ve	sa	di
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	1	2	3	4	5

Nombre de semaines complètes : 8 semaines + 1 semaine incomplète de 2 jours.

Total nombre de jours = $8 * 6 + 2 = 50$ jours

Nombre de mois = $50 \text{ jours} / 24 \text{ jours (ouvrables)} = 2,083333$

$CP = 2,08333 \times 2,5 = 5,208 \Rightarrow 6 \text{ jours.}$

(pour info : 24 jours ouvrables = 4 semaines de travail effectif = $4 \times 6 = 24 \text{ jours}$)

- *Le temps de travail retenu dans le décompte*

Certaines périodes d'absence sont assimilées par la loi ou la jurisprudence à du temps de travail et sont donc prises en compte dans le calcul des congés, comme s'il s'agissait de temps de travail effectif. Ainsi, le salarié a droit à 30 jours ouvrables de congés même en cas d'absences pour maladie professionnelle, accident du travail, congés de maternité/paternité/d'adoption, congés de formation.

Cependant, certaines absences ne sont pas assimilées à du travail effectif et ne sont pas prises en compte dans le calcul de la durée du congé comme le congé sans solde, les grèves...

Maladie non professionnelle – MAJ :

L'article 37 de la loi DDADUE instaure l'acquisition de **2 jours ouvrables de congés par mois** pendant les périodes de maladie non professionnelle (soit 24 jours par an). En vigueur le 24 avril 2024.

Application pratique :

Congés liés à la naissance d'un enfant : 3 jours (CC)

Décès d'un parent : 3 jours

Congés de paternité : 10 jours

Prise de congés payés : 5 semaines

Absences non justifiées : 7 semaines complètes

Période de référence avant décompte de ces événements : une année entière.

$52 \text{ semaines} - 7 \text{ semaines} = 45 \text{ semaines}$; $45 \text{ semaines} \times 6 / 24 \text{ jours ouvrables} = 11,25 \text{ mois} \times 2,5 = 28,125 \Rightarrow 29 \text{ jours de CP}$

Ou alors, $45 \text{ semaines} / 4 = 11,25 \text{ mois} \times 2,5 = 29 \text{ jours.}$

Dans le calcul, on se base sur l'article L3141-4

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Prêt(e) à passer à la pratique ?

Découvrez nos fiches d'exercices d'entraînement (**exercices 1 à 8**), fiches de révision complètes et corrigés pas-à-pas sur notre espace dédié : <https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/shop-btscg>

2.2. L'impact des CP sur le bulletin de salaire

Lorsqu'un salarié est en congé, il continue à recevoir une rémunération. Au niveau du salaire, on doit distinguer :

- La retenue sur salaire liée à l'absence,
- L'indemnité de congés payés qui a pour but de compenser.
- La retenue sur salaire

Les absences pour CP sont calculées en jours ouvrés ou ouvrables selon la méthode retenue par l'entreprise.

Retenue sur salaire :

*Jours ouvrables = (Salaire de base + éléments réguliers, chaque mois)/26 * nombre de jours pris
(1 semaine = 6 jrs)*

*Jours ouvrés = (Salaire de base + éléments réguliers, chaque mois)/22 * nombre de jours pris (1
semaine = 5 jrs)*

$26 = 6 \times 52 / 12$ et $22 = 5 \times 52 / 12$ (à arrondir)

Éléments réguliers = prime d'ancienneté, HS seulement si contractuelles...

- L'indemnité de congés payés

L'indemnité est égale soit au **dixième de la rémunération brute totale perçue** par le salarié au cours de la période de référence, soit à la **rémunération qui aurait été perçue si le salarié avait continué à travailler**. Pour le calcul de l'indemnité, il est tenu compte des avantages accessoires et des prestations en nature

Méthode du 10^{ème}

*Indemnité = salaire de référence (annuelle) * 10% * nombre de jours pris / 30 ou 25 (30
ouvrables et 25 ouvrés)*

Salaire de référence = par simplification salaire de base, HS, primes sauf le 13^{ème} mois, les primes annuelles, d'intéressement, remboursement de frais professionnels ;

Méthode du maintien du salaire

Par simplification, on intègre le montant exact de la retenue sur salaire.

Il faut prendre la méthode la plus favorable pour le salarié.

Application pratique :

Nous sommes le 31.12.N. Calcul en jours ouvrables. Salaire de décembre = 1 800 €. Le salarié souhaite prendre l'ensemble de ses CP restants en décembre. L'employeur accepte. Salaire de référence : 20 000 €. CP restants : 5 jours.

Retenue sur salaire : $1\,800 \times 5 / 26 = 346,15\text{€}$.

Indemnité CP :

- Méthode du 10^{ème} : $20\,000 \times 10\% \times 5/30 = 333\text{€}$
- Méthode du maintien du salaire : 346,15€.

Il faut utiliser la **méthode du maintien du salaire**.

Prêt(e) à passer à la pratique ?

Découvrez nos fiches d'exercices d'entraînement (**exercices 1 à 8**), fiches de révision complètes et corrigés pas-à-pas sur notre espace dédié : <https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/shop-btscg>

3. Les absences pour maladie

3.2. Retenue sur salaire

*Retenue = Salaire mensuel / heures mensuelles * nombres d'heures non travaillées*

Heures mensuelles = méthode de l'horaire réel, jours ouvrés, ouvrables, horaire moyen (151,67 h pour un contrat de 35h.... Méthode de référence = horaire réel).

Application pratique :

Un salarié est absent du 8 octobre (inclus) au 23 octobre (inclus), soit 12 jours ouvrés. Contrat en CDI à 35 heures (ancienneté de 1 an).

lu	ma	me	je	ve	sa	di
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31	1	2	3

Date de réception du certificat : 9 octobre. Salaire brut pour chacun des 3 derniers mois précédent l'arrêt : 2 150 €. Le salaire d'octobre est du même montant.

	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	
Octobre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Jours
Jours absents																								16 jours calendaires
Jours IJSS					carence de 3 jrs			x	x	x														13 jours calendaires
Jours IJ employeur					carence de 7 jrs			x	x	x	x	x	x	x					S	D				7 jours ouvrés
Jours IJSS à retenir																								9 jours calendaires

Heures mensuelles : 23 jours ouvrés (cf. calendrier, du lundi au vendredi sur le mois d'octobre) * 7 = 161 heures

Heures non travaillées : 12 jours ouvrés * 7 = 84 heures

Absences pour maladie, montant : 2 150 € / 161 * 84 = 1 121,74 €

3.2. Les indemnités journalières de la sécurité sociale (IJSS)

Si un salarié est en arrêt de travail pour maladie, il a droit à des indemnités journalières (IJ) versées par son régime d'assurance maladie (sous conditions).

Les indemnités journalières (IJ) sont égales à **50 % du salaire journalier de base**.

Calcul : nombre de jours d'indemnisation * salaire journalier de base * 50%

Salaire journalier = Moyenne des salaires bruts des 3 mois précédents l'arrêt maladie / 91,25

91,25 = 365/12*3 (91,25 jours calendaires)

Les IJ ne peuvent pas dépasser 42,97 € brut (MAJ 07.2026).

Attention,

- L'indemnité est due chaque jour de la semaine, y **compris les samedis et dimanches (calcul calendaire)**.
- L'indemnité est calculée après un **délai de carence de 3 jours calendaires**.

Le versement de l'IJSS peut se faire directement par la SS au salarié, pour le montant net (après CSG/CRDS), tous les 14 jours. Dans ce cas, elles n'apparaissent pas sur le bulletin de salaire.

Les IJSS peuvent être versées à l'employeur qui les transmettra une fois par mois au salarié avec sa paie. On parle de la **subrogation**. Elles apparaissent en bas du bulletin de paie.

Application pratique :

Un salarié est absent du 8 octobre (inclus) au 23 octobre (inclus).

La SS réfléchit en jours calendaires, donc du 8 octobre au 23 octobre, ça fait 16 jours – 3 jours de carences = 13 jours d'indemnisation.

Montant de l'IJSS brute = 50 % du gain journalier moyen des 3 derniers mois précédant l'arrêt.

Montant de l'IJSS brute = $50 \% * (2150 \text{ €} + 2150 \text{ €} + 2150 \text{ €}) / 91,25 \text{ jours} = 35,34 \text{ €}$

IJSS brut à recevoir = $35,34 * 13 \text{ jours} = 459,45 \text{ €}$

3.3. Les indemnités versées par l'employeur

La loi prévoit le versement d'indemnités complémentaires versées par l'employeur. Pour percevoir les indemnités complémentaires, il faut remplir **toutes** les conditions suivantes :

- Avoir 1 an au moins d'ancienneté dans l'entreprise (calculée à partir de votre 1er jour d'absence).
- Avoir transmis à l'employeur le certificat médical dans les 48 heures.
- Bénéficier des indemnités journalières (IJ) versées par la Sécurité sociale.
- Être soigné en France ou dans l'un des États membres de l'Espace économique européen (EEE).
- Ne pas être travailleur à domicile ou salarié saisonnier, intermittent ou temporaire.

Un délai de carence de **7 jours calendaires** est prévu pour chaque arrêt de travail. Ainsi le versement des indemnités complémentaires commence au 8e jour de l'arrêt maladie sauf dispositions conventionnelles.

Si l'arrêt de travail est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le versement des IJ débute à partir du 1er jour d'absence.

La durée de versement des indemnités versées par l'employeur varie en fonction de votre ancienneté, de la manière suivante :

Durée d'ancienneté dans l'entreprise	Durée maximum de versement des indemnités
De 1 à 5 ans	60 jours (30 jours à 90 % et 30 jours à 66,66 %)
De 6 à 10 ans	80 jours (40 jours à 90 % et 40 jours à 66,66 %)
De 11 à 15 ans	100 jours (50 jours à 90 % et 50 jours à 66,66 %)
De 16 à 20 ans	120 jours (60 jours à 90 % et 60 jours à 66,66 %)
De 21 à 25 ans	140 jours (70 jours à 90 % et 70 jours à 66,66 %)
De 26 à 30 ans	160 jours (80 jours à 90 % et 80 jours à 66,66 %)
31 ans et plus	180 jours (90 jours à 90 % et 90 jours à 66,66 %)

Figure 1 - Source : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3053>

*Indemnité = Salaire mensuel / heures mensuelles * nombres d'heures non travaillées * Taux*

Application pratique :

Un salarié est absent du 8 octobre (inclus) au 23 octobre (inclus), soit 12 jours ouvrés. Contrat en CDI à 35 heures (ancienneté de 1 an).

Du 8 octobre au 23 octobre, ça fait 16 jours – 7 jours de carences = 9 jours => 7 jours ouvrés (cf. calendrier)

2 150 € / 161 * (7 * 7) * 0,9 = 588,91 €

Attention, le salaire encaisse en même temps les IJSS de la sécurité sociale et ceux de l'employeur. L'employeur doit déduire sur une autre ligne du bulletin, une partie des IJSS pour éviter le cumul.

Déduction des IJSS correspondantes : 35,34 * 9 = 318,06 € (le nombre d'IJSS déduite correspond au nombre de jours du maintien employeur) ;

Au final :

Salaire de base	2150
- retenue absence maladie	-1121,74
+ Indemnités complémentaires	588,91
- IJSS période employeur	-318,06
Total brut	1299,11

Avec un complément de 459,45 € brut de la SS.

Prêt(e) à passer à la pratique ?

Découvrez nos fiches d'exercices d'entraînement (**exercices 1 à 8**), fiches de révision complètes et corrigés pas-à-pas sur notre espace dédié : <https://www.comprendre-la-compta-gestion.com/shop-btscg>