

DOSSIER 2

La gestion des absences et des congés du personnel



FICHE MÉTHODE Réaliser un décompte de jours de congés payés acquis

La semaine comporte 5 jours ouvrés qui, au sens de la législation sur le travail, correspondent aux jours pendant lesquels l'entreprise est ouverte ; habituellement : lundi, mardi, mercredi, jeudi et vendredi.

La semaine comporte 6 jours ouvrables constitués de tous les jours de la semaine, sauf :

- le jour de repos hebdomadaire (habituellement le dimanche),
- les jours fériés légaux qui sont en général chômés dans l'entreprise.

Les 7 jours de la semaine correspondent aux jours calendaires.

Les jours de congés sont généralement décomptés en jours ouvrables.

Pour calculer une période de congés, vous devez additionner le nombre de jours ouvrables situés entre le premier et le dernier jour de congé (compris).

1. Définir le 1^{er} jour de congé

Premier jour ouvrable de congés payés = Premier jour pendant lequel le salarié aurait dû travailler

Exemple : M. Martin travaille du lundi au vendredi.

- Il part en vacances le vendredi soir → le 1^{er} jour de congé est le lundi suivant.
- Il part le jeudi soir → le 1^{er} jour de congé est le vendredi précédent.

2. Définir le dernier jour de congé

Le dernier jour de congé = Dernier jour ouvrable inclus dans la période de congé

Exemple : M. Martin travaille du lundi au vendredi.

- Il rentre de vacances le lundi matin → le dernier jour de congé est le samedi précédent.
- Il rentre le vendredi matin → le dernier jour de congé est le jeudi.

3. Décompter le nombre de jours de congés payés acquis.

- Le Code du travail prévoit qu'un salarié a droit à un congé de **2,5 jours ouvrables** par mois de travail effectif chez le même employeur → 12 mois x 2,5 jours = **30 jours ouvrables** pour une année complète.

- Le décompte des mois de travail se fait en fonction de la durée de travail effectif. Un mois de travail = 4 semaines = 24 jours de travail.

- La **période de référence** pour calculer débute le 1^{er} juin et se termine le 31 mai de l'année suivante.

- Les jours d'arrêt maladie, de chômage ou de congés maternité ne sont pas pris en compte dans ce calcul. L'employeur ne peut donc pas les déduire du nombre de jours de congés payés annuel.

- Lorsque le nombre de jours de CP acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur.

Exemple : M. Martin travaille du lundi au vendredi.

- S'il a travaillé pendant toute la période de référence → 30 jours ouvrables.

- S'il n'a pas travaillé pendant toute la période de référence → nombre de mois entier entrant dans la période de référence x 2,5 jours.

- Si embauche le 15 décembre → de décembre à mai = 6 x 2,5 = 15 jours.
- Si embauche le 1^{er} novembre → de novembre à mai = 7 x 2,5 = 17,5 jours → 18 jours.

C'est l'employeur qui organise, selon certaines règles, les départs en congés.