



## FICHE SAVOIRS Les absences prévisibles ou non prévisibles

Outre les congés légaux ou conventionnels, rémunérés ou non, qui sont généralement prévisibles et donc faciles à anticiper, un certain nombre d'événements - non prévisibles - peuvent générer une absence plus ou moins longue du salarié. Certaines sont injustifiées et donc délicates à traiter. Il peut s'agir d'une absence sans autorisation préalable de l'employeur ou consécutive à un refus d'autorisation (exemple : un salarié prolonge ses congés).

### I - Absences prévisibles

**1. Les jours fériés** : les 11 jours de fêtes légales considérés comme des jours fériés par la loi (article L. 3133 1 du Code du travail) sont les suivants : 1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 novembre, 25 décembre. L'employeur peut accorder un repos d'1 ou 2 jours, entre un jour férié et un jour de repos hebdomadaire (pont), qui est alors payé. Seul le 1<sup>er</sup> mai est chômé pour tous les salariés. Pour les jours fériés, l'employeur fixe les jours fériés chômés. La loi interdit la récupération des jours fériés chômés.

#### 2. Rémunération des jours fériés chômés :

Si le jour férié chômé tombe :	Incidences pour le salarié
- un jour de repos habituel	- pas de paiement en supplément, ni de repos complémentaire.
- un jour qui aurait dû être travaillé : <ul style="list-style-type: none"><li>• 1<sup>er</sup> mai,</li><li>• autre jour férié.</li></ul>	- salaire habituel maintenu quelle que soit l'ancienneté, - salaire habituel maintenu si 3 mois d'ancienneté.
- pendant les congés payés : <ul style="list-style-type: none"><li>• jour ouvrable chômé,</li><li>• jour ouvrable travaillé.</li></ul>	- pas décompté sur les congés payés ; - décompté au titre des congés payés.
<b>Si le salarié travaille le 1<sup>er</sup> mai</b>	- salaire habituel + indemnité égale au montant de ce salaire.

**3. « Journée de solidarité »** : journée de travail supplémentaire (en principe non rémunérée). La « contribution solidarité autonomie » payée par l'employeur permet de financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

**4. Congés payés légaux** : tout salarié a droit chaque année à un congé payé (CP) à la charge de l'employeur, quel que soit son emploi, sa catégorie ou sa qualification, la nature de sa rémunération et son horaire de travail.

Le salarié à temps partiel a les mêmes droits que le salarié à temps plein.

Les CP sont destinés à permettre au salarié de se reposer. Le salarié ne peut donc renoncer à ses CP et demander en contrepartie le versement d'une indemnité, de même l'employeur ne peut substituer à la prise des congés le versement d'une indemnité.

C'est l'employeur qui fixe les dates de départ en congés. Il doit ensuite les communiquer à chaque salarié concerné au moins un mois à l'avance et les afficher dans les locaux de l'entreprise. En pratique, les salariés proposent des dates pour partir en congés et l'employeur les accepte ou non. Les congés pris sont ensuite décomptés du solde des droits acquis par le salarié, suivant la méthode de calcul utilisée (voir ci-dessous).

<b>Période de référence</b>	La durée des droits à CP acquis par le salarié dépend du temps de travail effectif qu'il a effectué sur une période déterminée appelée « période de référence » fixée du 1 <sup>er</sup> juin N-1 au 31 mai N. (à défaut de convention ou d'accords collectifs).
<b>Calcul du nombre de jours de CP</b>	Droit à 2,5 jours ouvrables de CP par mois de travail effectif chez le même employeur. Durée totale du congé exigible ne peut excéder 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail (du 1 <sup>er</sup> juin au 31 mai). Sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes équivalentes à 4 semaines ou à 24 jours de travail.

<b>Calcul du nombre de jours de CP</b>	Certaines périodes sont considérées comme période de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : période de CP, congés maternité, paternité, adoption, formation, COR, accident du travail dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an (liste non exhaustive). Lorsque le nombre de jours de CP acquis n'est pas entier, la durée du congé est portée au nombre immédiatement supérieur (→ 26,5 jours de congés sont arrondis à 27 jours).						
<b>Jour ouvrable</b>	Du lundi au samedi à l'exception des jours reconnus fériés par la loi et habituellement non travaillés dans l'entreprise.						
<b>Prise des CP</b>	Dès l'embauche sous réserve des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs, des règles de fractionnement du congé. Les congés sont pris dans la période du 1 <sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année. L'employeur informe les salariés de la période de prise des CP, au moins 2 mois avant l'ouverture de cette période.						
<b>Modalités de prise des CP</b>	Le congé principal, pouvant être pris en 1 seule fois, ne peut excéder 24 jours ouvrables. Les jours acquis au-delà de 24 jours sont donnés à part (sauf dérogation individuelle pour les salariés justifiant de contraintes géographiques - salariés étrangers ou originaires d'outre-mer - ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie). Les conjoints et partenaires liés par PACS travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané. Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.						
<b>Règles de fractionnement et de report</b>	Le congé principal, d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables, peut être pris en plusieurs fois, avec l'accord du salarié. Une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaires. Ce fractionnement donne droit à des jours ouvrables de congés supplémentaires : <table border="1" data-bbox="545 1041 1251 1169"> <tr> <td>Nombre de jours de congé pris en dehors de la période de référence</td> <td>Nombre de jours de congés supplémentaires attribués</td> </tr> <tr> <td>6</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Entre 3 et 5 jours</td> <td>1</td> </tr> </table>	Nombre de jours de congé pris en dehors de la période de référence	Nombre de jours de congés supplémentaires attribués	6	2	Entre 3 et 5 jours	1
Nombre de jours de congé pris en dehors de la période de référence	Nombre de jours de congés supplémentaires attribués						
6	2						
Entre 3 et 5 jours	1						
<b>Calcul de l'indemnité de CP</b>	Indemnité de CP = rémunération à laquelle le salarié a droit pendant son congé annuel. 2 méthodes de calcul : - maintien de la rémunération : indemnité = rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait normalement travaillé ; - règle du dixième de la rémunération : indemnité = 1/10 <sup>e</sup> de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la période de référence. L'utilisation de cette seconde règle est possible uniquement si elle ne pénalise pas le salarié par rapport à la 1 <sup>re</sup> règle.						
<b>Conséquences de la maladie durant les CP</b>	- le salarié tombe malade pendant ses CP : il doit reprendre le travail à la date prévue. Pas de prolongation, ni report de la durée de la maladie. - le salarié est absent pour maladie au moment du départ en congé : il peut demander le report de ses congés. L'employeur décide des dates du CP.						

Il arrive que les entreprises ferment pendant les congés. Durant la fermeture, les salariés sont mis en congés (exemple tout le mois d'août). Si le salarié ne dispose pas assez de droit aux CP, il peut bénéficier du chômage partiel. Si l'entreprise ferme pour une période supérieure à la durée légale des CP, les salariés ont droit à une indemnité.

## II - Absences non prévisibles

**1. Le congé sans solde** n'est pas réglementé par le Code de travail, il est défini de gré à gré entre le salarié et l'employeur qui est libre de l'accepter ou de le refuser. Aucune condition ni procédure ne sont imposées pour en bénéficier. Si la demande est acceptée, le salarié n'est pas rémunéré, sauf à utiliser son compte épargne temps et la durée de son absence ne sera pas prise en compte pour le calcul des droits qu'il tient de son ancienneté et pour les congés payés. La convention ou l'accord collectif peut prévoir des dispositions concernant le congé sans solde ou créer un « congé maison ».

Il s'agit d'un congé pour convenance personnelle : le salarié est totalement libre de l'utiliser pour faire du sport, un voyage, s'occuper de ses enfants, créer son entreprise...

Afin de prévenir tout litige, le principe du congé, sa durée, les conditions de retour dans l'entreprise..., il est recommandé d'établir un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Compte tenu de l'absence de réglementation concernant ce congé, il peut être plus intéressant d'opter pour un congé organisé par le Code du travail (congé sabbatique, formation, parental d'éducation, de proche aidant, de solidarité familiale, pour création d'entreprise...).

**2. Les absences pour maladie et congés pour événements familiaux** ouvrent droit à des jours de congés.

- Le salarié en arrêt de travail doit informer son employeur dans les plus brefs délais du motif et de la durée prévisible de son absence.

- En cas de maladie, le salarié doit transmettre un certificat médical, dans un délai fixé par la convention collective et/ou le règlement intérieur (le plus souvent 48 h).

- Certains événements familiaux ouvrent droit à des jours de congés : mariage, pacs, maternité, enfant ou parent malade.

**3. Comment réagir face aux absences injustifiées ?**

Les absences injustifiées doivent être traitées par étapes, en suivant une procédure préétablie. Il appartient au collaborateur GPME de suivre cette procédure (s'assurer qu'aucune autorisation d'absence n'avait été accordée au salarié, se renseigner auprès des collègues de travail qui peuvent avoir connaissance des motifs de l'absence, contacter le salarié, adresser une mise en demeure passé le délai d'information, déclencher la procédure disciplinaire (Article L.1332-1 du Code du travail).

L'absence injustifiée n'est pas une démission ; en effet, le salarié doit manifester sa volonté claire et sans équivoque de démissionner. Au-delà d'une certaine durée, l'absence du salarié pourra justifier son remplacement que ce soit en interne ou en externe (recours à l'intérim, CDD).

## III - Coût de l'absentéisme

Coût global = coûts directs : salaires chargés maintenus - indemnités journalières + coûts indirects :

- coût de substitution des heures perdues - heures supplémentaires ou remplaçant - + coût de gestion ;
- coûts de désorganisation (retard de livraison, perte de chiffre d'affaires, clients perdus...) ;
- coût social ;
- coût d'image.

## IV - Plan de lutte contre l'absentéisme

Il existe différentes actions à mettre en place pour limiter l'absentéisme :

- former aux risques professionnels afin de réduire les risques d'accident du travail ;
- réduire la pénibilité au travail pour prévenir de l'usure professionnelle ;
- développer la polyvalence pour limiter l'usure et l'ennui à un même poste ;
- organiser des contre-visites médicales pour dissuader de recourir à un éventuel arrêt de « complaisance » ;
- équilibrer (autant que faire se peut) vie professionnelle et vie privée pour réduire l'impact de contraintes privées pouvant conduire à être absent au travail ;
- communiquer pour permettre à chacun de mesurer concrètement les effets de l'absentéisme ;
- mettre en place un soutien psychologique pour prévenir le risque d'isolement avant l'absence d'une personne qui se sent mal.

### ► Pour aller plus loin :

<https://www.anact.fr/10-questions-sur-labsenteisme>

[http://www.cci/web/optimiser-les-ressources-humaines/management/-/asset\\_publisher/38Js/content/la-gestion-des-absences](http://www.cci/web/optimiser-les-ressources-humaines/management/-/asset_publisher/38Js/content/la-gestion-des-absences)

<https://www.anact.fr/labsenteisme-en-milieu-medico-social-un-guide-pour-vous-aider-agir>