

La valorisation des absences

Une absence de son poste de travail constitue généralement une suspension du contrat de travail.

Une absence non justifiée n'est pas rémunérée.

Une absence non justifiée et non autorisée est une faute qui peut entraîner une rupture du contrat de travail.

Les absences justifiées et autorisées sont souvent appelées « congés »
Certains congés sont rémunérés par l'employeur et d'autres non ...).

Toute absence doit donner lieu au calcul d'une retenue pour absence.

Cette retenue doit être proportionnelle à l'absence et doit obligatoirement figurer sur le bulletin de paie, sur une ligne à part.

Il existe plusieurs méthodes possibles pour valoriser l'absence d'un salarié.

Dans ces différentes formules, le salaire de référence correspond au salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été absent. Il inclut le salaire de base, les primes calculées en fonction du travail effectif, les primes d'ancienneté...

En conséquence, les heures supplémentaires seront incluses si elles sont régulières, et exclues si elles sont exceptionnelles.

- Méthode légale des heures réelles (ou de l'horaire réel)

Valeur de l'absence =

$$\frac{\text{Salaire mensuel de référence} \times \text{Nombre d'heures réelles d'absence}}{\text{Nombre d'heures réelles du mois (5)}} \quad \begin{matrix} \text{S.B} \\ \text{(voir calendrier)} \end{matrix}$$

- (1) Nombre d'heures à partir du planning réel reconstitué du salarié pour le mois en incluant les heures des jours fériés chômés et payés

En cas de litige, la Cour de Cassation n'a retenu et validé que cette méthode de l'horaire réel de travail (Cass. Soc. 11 février 1982, n°80-40359).

Exemple : salaire mensuel de référence = 2 000,00 €

En mars 2024 : absent à partir du jeudi 14, reprise le lundi 18, soit 14 heures réelles d'absence sur 147 heures réelles pour le mois de mars 2024.

Retenue pour absence = $2\,000,00 \times 14/147 = 190,48 \text{ €}$

Liberté
Égalité
Fraternité

VAL DE LOIRE 111

Les méthodes qui suivent peuvent s'appliquer à condition qu'elles soient plus avantageuses que la méthode légale pour le salarié.

- Méthode des jours calendaires (tous les jours de la semaine)

Valeur de l'absence =

$$\frac{\text{Salaire mensuel de référence} \times \text{Nombre de jours calendaires d'absence}}{\text{nombre de jours calendaires du mois (1)}}$$

(2) Ou prendre la moyenne des jours calendaires soit 30 jours

Exemple : salaire mensuel de référence = 2 000,00 €

En mars 2024 : absent à partir du jeudi 14, reprise le lundi 18, soit 4 jours calendaires d'absence sur 31 jours calendaires du mois.

Retenue pour absence = $2\,000,00 \times 4/31 = 258,06$ € (calcul en jours calendaires réels)
(ou $2\,000,00 \times 4/30 = 266,67$ € si calcul en jours calendaires moyens)

- Méthode des jours ouvrables (tous les jours de la semaine sauf le dimanche)

Valeur de l'absence =

$$\frac{\text{Salaire mensuel de référence} \times \text{Nombre de jours ouvrables d'absence}}{\text{Nombre de jours ouvrables du mois (y compris jours fériés chomés payés)(2)}}$$

(3) Ou prendre la moyenne des jours ouvrables soit 26 jours

Exemple : salaire mensuel de référence = 2 000,00 €

En mars 2024 : absent à partir du jeudi 14, reprise le lundi 18, soit 3 jours ouvrables d'absence sur 26 jours ouvrables du mois.

Retenue pour absence = $2\,000,00 \times 3/26 = 230,77$ €

- Méthode des jours ouvrés (jours travaillés dans l'entreprise)

Valeur de l'absence =

$$\frac{\text{Salaire mensuel de référence} \times \text{Nombre de jours ouvrés d'absence}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois (y compris jours fériés chomés payés)(3)}}$$

(4) Ou prendre la moyenne des jours ouvrés soit 22 jours

Exemple : salaire mensuel de référence = 2 000,00 €
 En mars 2024 : absent à partir du jeudi 14, reprise le lundi 18, soit 2 jours ouvrés
 d'absence sur 21 jours ouvrés du mois.
 Retenue pour absence = 2 000,00 x 2/22 = 181,82 €

- Méthode des heures moyennes (ou de l'horaire moyen)

Valeur de l'absence =

$$\frac{\text{Salaire mensuel de référence} \times \text{Nombre d'heures réelles d'absence}}{\text{Nombre d'heures mensualisées (4)}}$$

(151,67) Temps compté

(S) = nombre d'heures mensualisées figurant sur le contrat de travail

Exemple : salaire mensuel de référence = 2 000,00 €
 En mars 2024 : absent à partir du jeudi 14, reprise le lundi 18, soit 14 heures réelles
 d'absence sur 151,67 heures mensualisées.
 Retenue pour absence = 2 000,00 x 14/151,67 = 184,62 €

- Cas particulier des salariés entrés ou sortis en cours de mois

Dans le cas d'un salarié entré ou sorti en cours de mois, vous devez effectuer deux calculs afin de choisir entre déduire l'absence, ou payer la présence. Le choix se fera selon le principe de faveur, c'est-à-dire le calcul le plus avantageux pour le salarié.

1. **Déduire l'absence**

Salaire brut = Salaire mensuel de référence – Retenue pour absence (calculée selon la méthode des heures réelles)

2. **Rémunérer la présence**

Salaire brut = Nb heures réellement effectuées x taux horaire

En pratique, il est souvent plus avantageux de payer la présence quand le salarié entre avant le 15 du mois.
 Après le milieu du mois, déduire l'absence est plus avantageux.
 En cas de sortie, c'est l'inverse.

2. Calcul de l'indemnité

a. Règle du maintien

Cette règle consiste, après valorisation de l'absence, à remettre en indemnité de congés payés le montant qui permet de garantir au salarié le maintien du salaire.

Indemnité = 5,83 x nb jours ouvrables de CP pris x taux horaire brut

$$5,83 = \frac{7}{6}$$

ex : $5,83 \times 6$ (jours de congés pris x 14 (taux brut payé))
(Ou indemnité = 7 x nb jours ouvrés de CP pris x taux horaire brut)

⚠ Temps partiel ex : 28h semaine = $\frac{28}{6} = 4,66$ et pas 5,83

b. Règle du 1/10^{ème}

$$\text{Calculer } 1/10 \text{ du salaire de référence} = \frac{\text{somme des SMR percus du } 1/6/N - 1 \text{ au } 31/5/N}{10}$$

salaire global sur l'année

Valorisation de période de congés payés

$$\text{ICP} = 1/10 \times \text{SMR} \times \frac{\text{Nbre de jours ouvrés ou ouvrables pris}}{\text{Nbre de jours ouvrés ou ouvrable acquis}}$$

cumul salaire de référence

Cette méthode nous amène à calculer un salaire de référence égal au cumul des salaires mensuels bruts de référence de la période de référence, du 1^{er} juin N-1 au 31 mai N.

L'indemnité théorique totale est égale à 1/10^{ème} des salaires bruts cumulés perçus au cours de la période d'acquisition.

Il faut ensuite appliquer à ce résultat le prorata du nombre de jours pris sur le nombre de jours acquis.

Attention : le mois en cours entre dans le calcul (il en est de même pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés lors du départ d'un salarié).

Reportez-vous au tableau précédent pour voir les éléments à prendre dans le calcul du salaire de référence.

Si les congés pris s'imputent sur deux périodes différentes (ex : solde des droits acquis en N-1 et jours pris sur la période N en cours, alors il faudra faire les calculs sur les deux périodes séparément. En effet, les salaires de référence ne sont pas les mêmes.