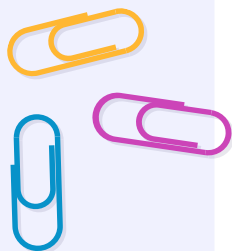




Bien gérer les congrés et absences



L'essentiel à
savoir pour
2024*



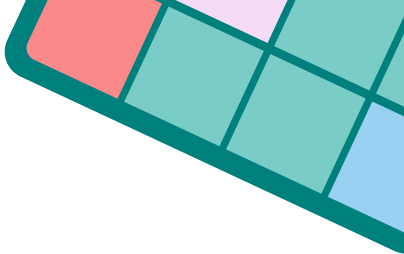
Sommaire

	Introduction	4
	Nouveautés de l'édition 2024	6
	1. Une protection renforcée après une interruption spontanée de grossesse	7
	2. Les règles d'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie ajustées au droit Européen	8
	Congés spéciaux	9
	3. Congés pour raisons familiales	10
	4. Congés pour raisons professionnelles	19
	5. Congés pour convenances personnelles	20
	6. Absences pour activités civiques et sociales	22
	Règles de calcul	24
	7. Calculer les droits aux congés payés	25
	8. Calculer le montant de l'indemnité de congés payés	26
	Gestion courante	28
	9. Refuser une demande de congés payés	29
	10. Imposer des congés à des salariés	29
	11. Gérer le recours au compte épargne-temps	30
	12. Reporter des congés déjà posés	31
	13. Payer les jours de RTT	32
	Moments clés	33
	14. Fin de période de consommation	34
	15. Période de préavis de démission/ licenciement	35
	16. Solde de tout compte	36
	À propos de Lucca	36

Retrouvez la liste des absences et congés sur la page suivante

Sommaire congés spéciaux

→ Le congé pour mariage ou Pacs	10
→ Les absences pour examens médicaux liés à la parentalité	10
→ Le congé de maternité	11
→ Le congé de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant	12
→ Le congé d'adoption	12
→ Le congé de paternité (ou second parent)	13
→ Le congé parental d'éducation	14
→ Le congé pour enfant malade	15
→ Le congé de présence parentale	15
→ Le congé de proche aidant	16
→ Le congé de solidarité familiale	17
→ Le congé pour le décès d'un proche et le congé de deuil	18
→ Le congé pour création d'entreprise	19
→ Le congé pour projet de transition professionnelle	19
→ Le congé sans solde	20
→ Le congé sabbatique	21
→ Les réserves ou astreintes à des obligations militaires	22
→ La candidature ou l'exercice d'un mandat politique	22
→ La participation à des instances d'ordre public ou parapublic, social ou professionnel	23
→ L'exercice de fonctions d'ordre civique (ex : sapeur-pompier volontaire	23
→ La participation à des activités d'ordre judiciaire (témoins et jurés d'assises)	23



Introduction

La gestion des congés et des absences au sein d'une entreprise vire parfois au casse-tête.

Entre le calcul des droits à congés, les événements à anticiper et ceux à gérer en urgence ou encore le suivi de l'évolution du cadre légal, il est parfois difficile de s'y retrouver.

Nous vous proposons de faire le point avec nos fiches pratiques regroupées autour de 5 thématiques :

- nouveautés de l'édition 2024,
- congés spéciaux,
- règles de calcul,
- gestion courante,
- moments clés.

L'info bonus

« Vacances », mot compte double.

En posant stratégiquement vos jours de congés, doublez vos jours de repos en 2025. Commencez l'année en posant deux jours avant et deux jours après le jour de l'An, vous profiterez de 9 jours de repos (en comptant les week-ends).

L'apogée arrive en mai, bénéficiez de 11 jours de repos en ne posant que 5 jours : posez les 2, 5, 6, 7 et 9 mai pour des vacances allant du jeudi 1er mai au lundi 12 mai 2025. Juillet et Août pourraient bien réserver aussi de belles surprises... Faites passer le mot.

C₃

V₁₀

A₁

E₁

À noter

avant de vous lancer
dans la lecture du guide



Ce guide se base sur les congés prévus par le Code du travail pour les salariés du secteur privé.

Veillez à toujours comparer ces informations avec les congés prévus par vos dispositions conventionnelles : convention collective, accord collectif, accord de branche, d'entreprise ou d'établissement applicables en droit du travail.

Retenons que les dispositions conventionnelles sont appliquées en priorité si ces dispositions sont plus favorables que le code du travail. En revanche, si ces dispositions sont moins favorables, vous devez appliquer le code du travail.

Retrouvez les questions-réponses les plus fréquentes élaborées par le ministère du Travail concernant votre convention collective [ici](#).

Nouveautés de l'édition 2024

- Une protection et un suivi renforcés pour les femmes après une fausse couche
- 3 nouvelles règles applicables en matière de congés payés en cas d'arrêt de travail





Une protection renforcée après une interruption spontanée de grossesse

L'interruption spontanée de grossesse, communément appelée « fausse couche », touche près de 200 000 femmes chaque année en France et concerne une grossesse sur quatre. Cette épreuve requiert un temps pour soi afin de s'en remettre au mieux, tant psychologiquement que physiquement. Un meilleur accompagnement était donc essentiel.

3 leviers d'action

1 Des indemnités journalières sans délai de carence

Un arrêt maladie sans jour de carence est désormais en vigueur pour les femmes ayant subi une fausse couche.

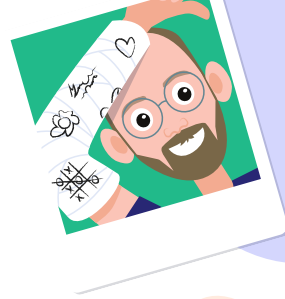
2 Une protection renforcée contre le licenciement

Jusqu'alors, seules les salariées subissant une interruption de grossesse après 22 semaines (appelée alors « accouchement prématuré ») étaient protégées contre le licenciement, au même titre qu'une salariée avec une grossesse ininterrompue.

Désormais, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée au cours des 10 semaines qui suivent une fausse couche médicalement constatée et datée entre la 14^e et la 21^e semaine d'aménorrhée incluse. L'employeur ne pourra rompre le contrat qu'en raison d'une faute grave de l'intéressée ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'interruption spontanée de grossesse.

3 Un parcours d'accompagnement « pluridisciplinaire »

Ce parcours a pour objectif de développer la formation de professionnels médicaux et de psychologues sur les conséquences d'une interruption spontanée de grossesse. Il permettra ainsi de faciliter et renforcer le suivi des couples qui traversent cette épreuve, en prenant en charge non seulement les femmes mais également leur partenaire.



2

Les règles d'acquisition des congés payés en cas d'arrêt maladie ajustées au droit Européen

La Cour de cassation, puis la loi du 22 avril 2024, ont mis fin à un vieux litige autour des droits à congés pendant un arrêt maladie. En France, le Code du travail stipulait que pendant un arrêt de travail, s'il n'était pas lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail, le collaborateur ne pouvait pas acquérir de jours de congé. Ceci n'était pas conforme au droit européen.

La [loi n° 2024-364 du 22 avril 2024 portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne](#) est donc venue modifier l'acquisition des congés payés en France en cas d'arrêt de travail. Voici les principales dispositions que vous devez désormais appliquer en tant qu'employeur.

Les nouvelles règles en vigueur :

- les salariés en arrêt de travail ont droit à des congés payés sur leur période d'absence, même si cette absence n'est pas liée à un accident de travail ou à une maladie professionnelle ;
- le calcul des droits à congé payé n'est plus limité à la première année de l'arrêt de travail ;
- après un arrêt de travail, les salariés bénéficient d'un droit au report de leurs congés à leur retour dans l'entreprise.

En savoir plus



Retrouvez tous les détails dans [cet article](#).

Congés Spéciaux



Les congés spéciaux sont en supplément des congés payés et des jours fériés. Ils permettent au salarié de se consacrer à une activité, un projet personnel ou encore de suivre une formation. Ils sont encadrés par le Code du travail, une convention collective, un accord de branche ou d'entreprise.

Ces congés spéciaux peuvent être pour :

- raisons familiales ;
- raisons professionnelles ;
- convenances personnelles ;
- activités civiques et sociales.



3

Congés pour raisons familiales



Le congé pour mariage ou Pacs

Le mariage et le Pacs donnent chacun droit à 4 jours de congé rémunérés, sans condition d'ancienneté.
Cerise sur le gâteau : les 2 congés sont cumulables en cas de Pacs et de mariage la même année.

À noter :

Si un enfant du salarié se marie, le salarié peut bénéficier d'une journée de congé payé.
Cette règle ne s'applique pas si l'enfant se pacse.

- ✓ **Conditions d'obtention :** transmettre le certificat de Pacs ou de mariage à l'employeur.
- ✓ **Rémunération :** oui.
- ✓ **Durée :** 4 jours cumulables.

Les absences pour examens médicaux liés à la parentalité

Les salariés bénéficient d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre à des examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou à la procréation médicalement assistée.

- ✓ **Conditions d'obtention :** le salarié doit fournir une attestation médicale établie par le médecin.
- ✓ **Rémunération :** oui.
- ✓ **Durée pour la grossesse et pour chaque protocole du parcours PMA :**
égale à chaque examen pour la salariée, avec un total de 3 examens pour le co-parent.

Le congé de maternité

Les femmes salariées enceintes bénéficient d'un congé de maternité obligatoire, qui démarre durant la période de grossesse et perdure après l'accouchement. Sans condition d'ancienneté, ce congé ne peut être refusé par l'employeur. Il est indemnisé par la sécurité sociale au moyen d'indemnités journalières.

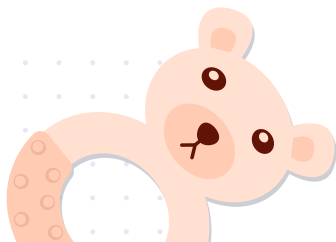
À noter :

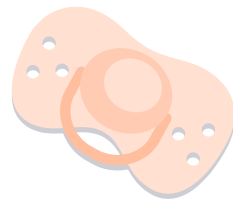
En cas d'accouchement prématuré survenant dès 22 semaines, le congé de maternité est accordé dans sa totalité.

- ✓ **Conditions d'obtention :** aucune, l'employeur doit octroyer le congé et fournir une attestation de salaire.
- ✓ **Rémunération :** oui, par indemnités journalières de sécurité sociale.
- ✓ **Durée :**
 - **1^{er} ou 2^e enfant :** 16 semaines
(6 semaines de congé prénatal et 10 semaines de congé postnatal) ;
 - **3^e enfant ou + :** 26 semaines
(8 semaines de congé prénatal et 18 semaines de congé postnatal) ;
 - **Jumeaux :** 34 semaines
(12 semaines de congé prénatal et 22 semaines de congé postnatal) ;
 - **Triplés :** 46 semaines
(24 semaines de congé prénatal et 22 semaines de congé postnatal).

Bon à savoir

Le congé prénatal peut être avancé ou retardé. Auquel cas, le congé postnatal est allongé ou réduit d'autant. Par exemple, si une femme salariée qui attend son 1^{er} enfant s'arrête 4 semaines avant le terme (au lieu de 6), elle pourra allonger son congé postnatal de 2 semaines.





Le congé de naissance ou pour l'arrivée d'un enfant

Le co-parent bénéficie de 3 jours de congés rémunérés et obligatoires pour la naissance ou l'adoption d'un enfant. Ce congé peut se cumuler avec le congé de paternité (ou second parent) mais ne peut être cumulé avec le congé maternité. Il commence, au choix du salarié, soit le jour de la naissance de l'enfant, soit le 1er jour ouvrable suivant. Dans le cas d'une adoption, il peut prendre effet pendant la période de 7 jours précédant l'arrivée de l'enfant.

- ✓ **Conditions d'obtention :** congé obligatoire, l'employeur est tenu de l'octroyer.
Le collaborateur doit envoyer un préavis un mois avant la date supposée du début de congé.
- ✓ **Rémunération :** oui.
- ✓ **Durée :** 3 jours ouvrables.

Le congé d'adoption

Le congé d'adoption peut être soit pleinement posé par l'un des parents, soit réparti entre les deux parents salariés. Il est pris en charge par l'assurance maladie et sans condition d'ancienneté. Sa durée varie de 16 à 22 semaines, débutant au plus tôt 7 jours avant l'arrivée de l'enfant au foyer et finissant au plus tard 8 mois après cette date. Ce congé peut être fractionné en 2 périodes d'une durée minimale de 25 jours chacune (32 jours en cas d'adoption multiple).

- ✓ **Conditions d'obtention :** l'employeur est tenu d'accorder ce congé et fournir une attestation de salaire.
- ✓ **Rémunération :** oui, via des indemnités journalières de sécurité sociale (IJSS).
- ✓ **Durée :**
 - **16 semaines** pour l'arrivée d'un 1er ou 2ème enfant au sein du foyer ;
 - **18 semaines** pour l'arrivée du 3ème enfant ou plus ;
 - **22 semaines** en cas d'adoptions multiples.

Le congé de paternité (ou second parent)

Le second parent bénéficie de 25 jours de congés (32 si naissance multiple) dont 4 jours obligatoires à prendre juste après le congé de naissance. Le congé de second parent est ouvert à tous les salariés, sans condition d'ancienneté, et ne dépend pas de la nature du contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire). Il doit être pris dans les 6 mois suivant la naissance de l'enfant, soit en continu, soit fractionné en 2 périodes de 5 jours minimum.

Le dispositif du congé de second parent s'assouplit

Le congé de paternité ou second parent est désormais assimilé à une période de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté. Il est également assimilé à une période de présence, en matière de participation aux résultats, en cas de répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise.

Récapitulons avec un exemple :

L'enfant naît le samedi 7 septembre 2024. Le salarié peut prendre ses congés de la manière suivante :

- congé de naissance de 3 jours ouvrables du lundi 9 au mercredi 11 septembre inclus ;
- période obligatoire du congé de paternité, de 4 jours calendaires du jeudi 12 au dimanche 15 septembre inclus ;
- période non obligatoire du congé paternité, de 21 jours calendaires jusqu'au dimanche 6 octobre inclus, ou bien prendre ces 21 jours en périodes fractionnées de 5 jours calendaires du lundi 16 au vendredi 20 septembre inclus puis de 16 jours calendaires du lundi 7 au mardi 22 octobre inclus.

- ✓ **Conditions d'obtention :** prévenir l'employeur un mois avant la date du congé.
- ✓ **Rémunération :** oui.
- ✓ **Durée :** 25 jours de congé de paternité (28 jours si on regroupe le congé de naissance avec le congé paternité) et une période de consommation de 0 à + 6 mois après la naissance de l'enfant.

Le congé parental d'éducation

Dès un an d'ancienneté, un salarié peut suspendre ou réduire son activité dans le cadre d'un congé parental d'éducation pour faciliter l'arrivée d'un enfant (naissance ou adoption).

Le calcul de l'ancienneté revu en faveur du collaborateur

Dans le cas d'un congé parental d'éducation à temps plein, sa durée est prise en compte de moitié pour la détermination des droits d'ancienneté du salarié.

Dans le cas d'un congé parental d'éducation à temps partiel, sa durée est pleinement assimilée à une période de travail effectif dans le calcul de ses droits d'ancienneté.

✓ **Conditions d'obtention :** si le congé parental d'éducation débute immédiatement après le congé de maternité ou d'adoption, le salarié doit informer l'employeur au moins 1 mois avant la fin de ce congé (maternité ou adoption).

Dans tout autre cas (si par exemple le salarié a repris le travail entre-temps), l'employeur doit être informé 2 mois au moins avant le début du congé.

Le congé parental peut durer jusqu'à un an et être renouvelé sous les conditions suivantes :

→ **2 fois** si naissance de 1 ou 2 enfants ;

→ **5 fois** si naissance de 3 enfants ou plus.

La date de fin du congé est, au plus tard :

→ **pour 1 enfant :** le jour du 3ème anniversaire de l'enfant ;

→ **pour 2 enfants :** à la date d'entrée en maternelle ;

→ **pour 3 enfants ou plus :** le jour du 6ème anniversaire des enfants.

Le congé peut être rompu de manière anticipée en cas d'accord entre le salarié et l'employeur.

À noter :

À son retour de congé, le salarié doit bénéficier d'un entretien professionnel dédié à son évolution professionnelle.

✓ **Conditions d'obtention :** un mois pour la demande initiale puis pour chaque renouvellement.

✓ **Rémunération :** non, allocation sous conditions de ressources de la part de la CAF.

✓ **Durée :** 1 an renouvelable sous condition.

Le congé pour enfant malade

Ce congé permet aux parents de s'absenter pour veiller sur leur enfant (de moins de 16 ans) au motif de maladie ou d'accident, sans condition d'ancienneté. Le nombre de jours d'absence autorisé dépend de l'âge de l'enfant, du nombre d'enfants à charge ainsi que de la convention collective.

À noter:

Il ne faut pas le confondre avec le congé de présence parentale, qui implique une maladie de longue durée, un handicap ou un accident d'une grande gravité.

- ✓ **Conditions d'obtention :** transmettre le certificat médical constatant la maladie ou l'accident de l'enfant.
- ✓ **Rémunération :** non, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.
- ✓ **Durée :**
 - **Enfant de moins d'un an :** 5 jours par an ;
 - **Enfant de plus d'un an :** 3 jours par an ;
 - **3 enfants et + à charge (de moins de 16 ans) :** 5 jours par an.

Le congé de présence parentale

Le congé de présence parentale (CPP) est accordé au salarié pour s'occuper d'un enfant à charge (de moins de 20 ans) au motif d'une maladie grave ou d'un handicap. Le salarié dispose d'une réserve de jours de congés qu'il utilise en fonction de ses besoins.

Ce congé donne droit à 310 jours mobilisables pendant la durée estimée du traitement de l'enfant (bornée à trois ans). Sur cette durée, le parent a le droit à une allocation journalière (AJPP) pour compenser la perte de revenus. Il est possible de renouveler le CPP et le crédit AJPP avant la fin de la période de trois ans, dès que le solde de 310 jours a été épuisé.

À noter:

Depuis le 21 juillet 2023, la durée minimale du congé pour l'annonce de la survenue du handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant passe à 5 jours au lieu de 2.

- ✓ **Rémunération :** non, mais droit à une AJPP.
- ✓ **Durée :** 310 jours (renouvelable une fois si la santé de l'enfant le requiert).



Le congé de proche aidant

Le congé de proche aidant permet au salarié de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'un proche handicapé, invalide ou en en perte d'autonomie.

Il n'est pas rémunéré par l'employeur (sauf dispositions conventionnelles). Le salarié peut percevoir une allocation journalière du proche aidant (AJPA) dans la limite de 66 jours au cours de son parcours professionnel.

Son montant est de 58,59€ par journée et de 29,30€ par demi-journée (le salarié a droit à un maximum de 22 jours d'AJPA par mois).

Un petit pas pour l'inclusivité des salariés proches aidants

Depuis le 21 juillet 2023, une nouvelle clause obligatoire sur les modalités d'accès au télétravail pour les salariés aidants d'un enfant, d'un parent ou d'un proche doit être spécifiée dans les accords et chartes sur le télétravail.

Pour prendre un congé de proche aidant, le salarié doit :

- effectuer sa demande en respectant, s'ils existent, les délais fixés par la convention collective, l'accord collectif ou de branche ;
- y indiquer sa volonté de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé ainsi que la date de départ et sa volonté ou non de fractionner le congé.

À noter :

Les critères d'élargissement s'appliquent aussi aux dons de congés à un collègue s'occupant d'un proche ayant perdu l'autonomie.

- ✓ **Rémunération** : oui.
- ✓ **Durée** : 3 mois (renouvelable sans dépasser 1 an).
- ✓ **Durée minimale** : ½ journée.
- ✓ **Fractionnable** : oui.



Le congé de solidarité familiale

Ce congé permet au salarié d'assister un proche en fin de vie et peut être pris en continu ou en fractionné (à temps plein ou temps partiel). Le salarié en fixe la durée, dans la limite de 3 mois renouvelables. L'employeur ne peut ni reporter, ni refuser ce congé.

- ✓ **Conditions d'obtention :** fournir à l'employeur un certificat médical et le prévenir 15 jours avant le début du congé.
- ✓ **Rémunération :** non, mais droit à une allocation (AJPA) pour accompagnement de fin de vie.
- ✓ **Durée :** maximum 3 mois (renouvelable une fois).



Le congé pour le décès d'un proche et le congé de deuil

Des jours de congé rémunérés sont prévus lorsqu'un collaborateur fait face au décès d'un proche.

Des dispositions conventionnelles (convention ou accord d'entreprise) indiquent le nombre de jours d'absence auxquels le salarié a droit en cas de décès d'un membre de sa famille.

En l'absence de dispositions, le salarié a droit à un nombre minimal de jours, sans condition d'ancienneté.

✓ **Durée minimale du congé de décès :**

- 3 jours ouvrables pour le décès d'un proche (époux, partenaire de PACS ou concubin, parents et beaux-parents, frères et sœurs) ;
- 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant de + de 25 ans ;
- 14 jours ouvrables pour le décès d'un enfant (ou personne à la charge effective et permanente du salarié) de - de 25 ans ou lui-même parent, cumulables avec le congé de deuil.

✓ **Conditions d'obtention :** le salarié doit informer l'employeur de la date de prise du congé (qui n'est pas obligatoirement le jour du décès) et fournir un justificatif.

✓ **Rémunération :** oui

Le congé de deuil est un congé supplémentaire qui s'applique en cas de décès d'un enfant (ou personne à charge) âgé(e) de moins de 25 ans. Il compte 8 jours calendaires, qui doivent être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

✓ **Durée du congé de deuil :** 8 jours.

✓ **Période de consommation :** dans les 12 mois suivant le décès de l'enfant.

✓ **Fractionnable :** en 2 périodes.

✓ **Rémunération :** oui.

À noter :

L'indemnisation du congé de deuil est également possible lorsqu'un enfant n'est pas né vivant mais a atteint le seuil de viabilité fixé par l'Organisation mondiale de la santé (naissance après 22 semaines d'aménorrhée ou un poids du fœtus de 500g).

Congés pour raisons professionnelles

Le congé pour création d'entreprise

Après 2 ans d'ancienneté, un salarié peut prétendre à un congé spécial pour se consacrer à son projet entrepreneurial, à temps plein ou partiel. L'employeur ne peut le refuser sans un motif légitime, par exemple si le congé porte préjudice à la bonne marche de l'entreprise (après consultation du CSE). Il peut en revanche demander son report dans une limite de 6 mois.

À noter :

3 mois avant la fin du congé, le salarié doit informer l'employeur de son souhait de réintégrer l'entreprise, de mettre fin à son contrat ou de prolonger son congé.

- ✓ **Conditions d'obtention :** demande effectuée 2 mois avant la date envisagée du congé.
- ✓ **Rémunération :** non.
- ✓ **Durée :** jusqu'à 1 an, renouvelable une fois.

Le congé pour projet de transition professionnelle

Ce congé permet à tout salarié ayant eu une activité salariée en CDI d'au moins 2 ans, dont 1 an dans la même entreprise, de changer de métier ou de profession via le financement de formations. En cas de CDD, le salarié doit justifier d'une activité salariée d'au moins 2 ans consécutifs ou non, au cours des 5 dernières années dont 4 mois au cours des 12 derniers mois.

- ✓ **Conditions d'obtention :** en cas d'interruption continue de travail de plus de 6 mois, le salarié doit prévenir au minimum 4 mois avant le début de sa formation.
Si l'interruption est inférieure à 6 mois ou s'il y a mise en place d'un temps partiel, alors le salarié doit prévenir 2 mois avant le début de la formation.
- ✓ **Rémunération :** oui.
- ✓ **Durée :** variable, selon la formation concernée.
- ✓ **Délais de prévenance :**
 - 4 mois si interruption de + de 6 mois ;
 - 2 mois si interruption de - de 6 mois ou passage à temps partiel.



Congés pour convenances personnelles

Le congé sans solde

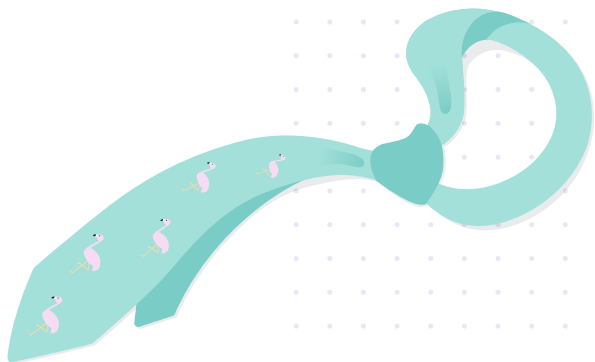
Il n'existe pas de cadre spécifique pour ce congé dans le Code du travail. Son organisation est donc basée sur un accord mutuel entre l'employeur et le salarié. Le salarié peut exercer l'activité de son choix durant cette période, voire travailler pour une autre entreprise. Cette possibilité doit néanmoins être inscrite dans le contrat de travail ou une convention prévoyant les conditions du congé.

À noter :



Cette période n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

- ✓ **Conditions d'obtention :** elles peuvent être spécifiées dans une convention d'entreprise (ancienneté etc.) L'employeur peut refuser d'octroyer ce congé..
- ✓ **Rémunération :** non, sauf si utilisation d'un compte épargne-temps.
- ✓ **Durée :** établie par un accord.





Le congé sabbatique

Une convention collective ou un accord d'entreprise peut dessiner le cadre de ce congé.

✓ Conditions d'obtention :

- au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- avoir 6 années d'activité professionnelle ;
- ne pas avoir bénéficié au cours des 6 années précédentes d'un projet de transition professionnelle (PTP) d'une durée d'au moins 6 mois, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un précédent congé sabbatique ;
- prévenir 3 mois en amont du congé sabbatique.

À noter :

Cette période n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié.

- ✓ **Rémunération** : non, mais possibilité d'être rémunéré par une partie des congés payés.
- ✓ **Durée** : de 6 à 11 mois.

Souffler pour mieux revenir

Le « congé de respiration », sorte de pause sabbatique à l'initiative et à l'appréciation de l'employeur, est de plus en plus populaire en France. Inspiré par la Silicon Valley, ce congé rémunéré (totalement ou en partie) peut par exemple prendre la forme d'une demi-journée de congé par mois pour accorder du temps de loisir aux salariés. Chez d'autres, il se matérialise sur plusieurs semaines ou mois (moyennant un certain délai d'ancienneté) pour s'adonner à des projets personnels, se former ou profiter de ses proches.

6

Absences pour activités civiques et sociales

Les réserves ou astreintes à des obligations militaires

- ✓ **Conditions d'obtention :** sous réserve de l'acceptation de l'employeur.
Son refus doit être justifié.
- ✓ **Rémunération :** non.
- ✓ **Durée :** 5 à 10 jours par an (ou plus via des dispositions conventionnelles).

À noter :

La Journée Défense et Citoyenneté (JDC) donne droit à une autorisation d'absence exceptionnelle d'une journée sur présentation de la convocation à l'employeur. Cette journée ne peut pas être décomptée des congés ou déduite de la rémunération.

La candidature ou l'exercice d'un mandat politique

- ✓ **Conditions d'obtention :** être titulaire d'un mandat parlementaire, municipal, départemental ou régional.
- ✓ **Rémunération :** non.
- ✓ **Durée :** la durée du mandat.



La participation à des instances d'ordre public ou parapublic, social ou professionnel

- ✓ **Conditions d'obtention :** l'employeur est tenu d'accorder ces temps pour que le salarié puisse participer à des instances comme des chambres d'agriculture, commissions d'agrément, jury d'examens etc. ainsi que du temps pour préparer les réunions.
- ✓ **Rémunération :** les conditions de rémunération et de remboursement des frais de déplacement dépendent de l'instance concernée.
- ✓ **Durée :** la durée des instances.

L'exercice de fonctions d'ordre civique (ex : sapeur-pompier volontaire)

- ✓ **Conditions d'obtention :** accord préalable nécessaire avec l'employeur. En cas de refus, il doit être justifié.
- ✓ **Rémunération :** non.
- ✓ **Durée :** au cas par cas.

La participation à des activités d'ordre judiciaire (témoins et jurés d'assises)

- ✓ **Conditions d'obtention :** l'employeur est tenu d'accepter, sous peine de sanctions pénales.
- ✓ **Rémunération :** oui, sous formes d'indemnités (transport, journalière, supplémentaire).
- ✓ **Durée :** le temps nécessaire.

Règles de calcul



Contrairement aux congés spéciaux, les congés payés sont soumis à des règles d'acquisition.

Revoyons les calculs des droits aux congés payés et du montant de leur indemnité.





Calculer les droits aux congés payés

Pour rappel, chaque salarié a droit à des congés payés dès son premier jour de travail. Il peut en bénéficier sans attendre le début de la période de prise de congés.

Il acquiert **2,5 jours** de congés ouvrables (soit 2,08 jours ouvrés) **par mois** de travail effectif (équivalent à 30 jours ouvrables, soit 25 jours ouvrés par an).

Sont considérées comme du temps de travail effectif les absences suivantes :

- les congés payés ;
- les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du Code du travail (les heures de récupération et les RTT) ;
- les congés maternité, paternité (ou second parent) et adoption ;
- les arrêts de travail (pour raisons professionnelles ou non selon la nouvelle loi en vigueur).

À noter :

l'acquisition des congés payés est de 2,5 jours par mois en cas de maladie professionnelle, accident du travail ou accident de trajet, mais elle n'est que de 2 jours en cas de maladie non professionnelle.

Dans le cadre d'une activité partielle, le salarié cumule autant de congés que s'il était en activité normale mais le décompte de ses congés varie (Article R5122-11 du Code du travail).

Comment gérer les arrondis ?

Lorsque le calcul des congés n'aboutit pas à un nombre entier, la durée des congés doit être arrondie au chiffre supérieur (Article L3141-7 du Code du travail).

Par exemple

9 mois de travail $\times$ 2,5 jours ouvrables par mois =
22,5 jours arrondis à 23 jours
si l'on compte en jours ouvrables.



Calculer le montant de l'indemnité de congés payés

Pour indemniser les congés payés, il existe deux possibilités de calcul : la règle du maintien du salaire et la règle du dixième. Le gestionnaire de paie est obligé de procéder au calcul selon les deux méthodes et d'en prendre la plus favorable au salarié. L'indemnité de congés payés ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue par le salarié s'il avait continué à travailler.

La règle du maintien du salaire

Elle consiste à verser au salarié ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé durant cette période, y compris les heures supplémentaires effectuées habituellement. Cette règle est en général plus avantageuse lorsque le salarié est récemment passé du temps partiel au temps plein ou a récemment obtenu une augmentation.

La règle du dixième

Cette règle consiste à retenir un dixième de la totalité des sommes brutes perçues par le salarié durant la période de référence (1^{er} juin- 31 mai). La totalité des sommes correspond à celles rémunérant le travail effectif pendant la période précédente et elles ne prennent pas en compte les primes spéciales de Noël, vacances, etc. (Article L3141-22 du Code du travail).

Cas particulier : les salariés à temps partiel

L'employeur doit appliquer les mêmes règles à tous ses salariés. Cependant, pour les salariés à temps partiel, le calcul de l'indemnité varie en fonction du choix de proratiser ou non le nombre de journées à poser.

Application du même principe de décompte :

Cette option repose strictement sur le principe que les salariés à temps partiel ont le même nombre de congés payés que les salariés à temps complet. Le nombre de jours décomptés est le nombre de jours entre le premier jour d'absence et la veille de la reprise d'activité.

Dans la pratique

Pour une semaine de congés payés, 6 jours ouvrables (ou 5 jours ouvrés) sont décomptés, indépendamment du nombre de jours travaillés par semaine. Si le salarié ne travaille pas le mercredi, ce jour est tout de même décompté comme congé payé si le salarié pose le mardi. L'indemnité de congés payés est valorisée en tenant compte de la quotité de temps de travail. Une journée de congé d'un salarié à 80 % est rémunérée en proratisant à 80 % du salaire équivalent à temps plein.

Calcul au prorata du temps de présence :

Le nombre de jours à poser est calculé en fonction du temps de présence des salariés, selon le nombre de demi-journées travaillées par semaine.

Dans la pratique

Un salarié travaillant 4 jours par semaine aura droit à 80 % des jours d'un temps plein. S'il pose une semaine de congés, il ne lui sera débité que les jours ouvrés, soit 4 jours dans notre exemple. Le décompte des congés correspond exactement au temps de travail du salarié. Qu'il soit en congé ou non, le salarié percevra la même rémunération.



Gestion courante

La période de prise des congés payés peut s'étaler ou non sur toute l'année. Néanmoins, elle doit obligatoirement comprendre la période légale du 1^{er} mai de l'année en cours au 31 octobre de l'année suivante.



9

Refuser une demande de congés payés

C'est l'employeur qui fixe les dates et l'ordre des départs en congés (sauf accord collectif ou usage contraire). Il peut donc refuser une demande de départ en congé d'un salarié, mais ce refus ne doit pas être abusif. Il peut être justifié, par exemple, par la continuité du service, une forte activité ou des circonstances exceptionnelles.

En cas de refus des dates proposées, le congé doit être pris à une autre période. Notez que l'employeur ne peut pas refuser la demande d'un salarié si celui-ci s'absente dans le cadre d'un congé pour événement familial (mariage, naissance, etc.).

10

Imposer des congés à des salariés

L'employeur a le droit d'imposer des périodes de congés. C'est d'ailleurs souvent le cas en août, où la plupart des PME et des artisans ferment leurs portes pour plusieurs semaines.

Toutefois, il existe des règles que l'employeur est tenu de respecter :

- l'employeur doit prévenir au minimum les salariés 1 mois avant la date de départ imposée, sauf en cas de circonstances exceptionnelles (Article L 3141-16 du Code du travail) ;
- l'employeur doit proposer au minimum 2 semaines et au maximum 4 semaines consécutives par an (la 5^e semaine de congés devra être posée ou imposée à un autre moment de l'année).

À noter :

L'employeur est en droit de fixer l'ordre des départs en congés selon certaines règles.



Gérer le recours au compte épargne-temps

Le compte épargne-temps (CET) peut être mis en place dans une entreprise par une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement (à défaut, par une convention ou un accord de branche).

La convention ou l'accord établit les conditions et limites pour alimenter le CET en temps ou en argent à l'initiative du salarié ou, pour les heures accomplies au-delà de la durée collective, à l'initiative de l'employeur. Elle en définit également les modalités de gestion.

L'employeur a l'obligation de donner au salarié, au moment de l'embauche, une notice l'informant des textes conventionnels applicables au sein de l'entreprise et de tenir ces textes à jour.

Si vous avez mis en place un CET au sein de votre société, vos collaborateurs peuvent y affecter des droits s'ils le souhaitent, sans aucune obligation d'y recourir.

Un salarié peut notamment affecter sur son CET les droits issus :

- de la 5e semaine de congés annuels ;
- de congés supplémentaires pour fractionnement ou issus de droits conventionnels ;
- de périodes de repos non pris (exemple : journées de RTT) ;
- de rémunérations diverses (exemples : prime d'ancienneté, 13^e mois).

Quelles sont les conditions d'utilisation du CET ?

Les conditions d'utilisation du compte épargne-temps sont définies par la convention ou l'accord.

- Le salarié peut, en accord avec son employeur, avoir recours à son CET pour compléter sa rémunération ou pour cesser progressivement son activité.
- S'il a affecté des jours de congés au-delà des 5 semaines annuelles, il peut les convertir sous forme de complément de rémunération.
- Il peut également utiliser les sommes issues de son CET pour alimenter son plan d'épargne retraite (PER).

En cas de rupture de contrat, plusieurs cas de figures sont possibles en accord avec le salarié :

- le transfert des droits auprès d'un autre employeur (si la convention le prévoit) ;
- le versement d'une indemnité conforme à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis ;
- la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits qu'il a acquis, convertis en unités monétaires.

12

Reporter des congés déjà posés

Le report de jours de congés déjà posés (mais pas encore consommés par le salarié) est possible en cas d'accord mutuel entre l'employeur et le salarié. Il existe néanmoins des cas particuliers qui modifient les droits et devoirs de l'employeur.

Maladie avant ou pendant les congés payés : le salarié peut-il reporter ses vacances ?

Si le salarié tombe malade juste avant son départ en congés, l'employeur ne peut pas lui imposer de prendre ses congés pendant l'arrêt maladie. Les journées de congés sont reportées à l'issue de la date de reprise initialement prévue, dans certaines conditions.

La période de report peut être limitée par une convention collective ou accord de branche afin de faciliter l'organisation du travail dans l'entreprise et éviter un cumul illimité de congés.

Si la maladie se déclare pendant les congés payés du salarié, le Code du travail stipule qu'aucun report ni prolongation de congé n'est possible : « Celui-ci perçoit son indemnité de congés payés calculée normalement, à laquelle s'ajoutent les indemnités journalières de la sécurité sociale. Si la maladie persiste à l'issue de ses congés payés, le salarié doit justifier son absence en adressant un certificat médical à l'employeur ».

Toutefois, le collaborateur peut prétendre au report des congés payés restants si la convention collective le prévoit.

À noter :

En l'absence de dispositions conventionnelles, l'employeur est tenu d'appliquer la loi du 22 avril 2024 qui impose le report de 15 mois des congés payés. L'employeur ne peut s'y opposer, sous risque de s'exposer à des litiges ou des contentieux.

[Consultez notre article](#) pour en savoir plus sur le report de 15 mois.



13

Payer les jours de RTT

Depuis 2023, il est possible pour tous les collaborateurs bénéficiant d'un dispositif de réduction de temps de travail de convertir leurs jours de RTT non utilisés en rémunération. Le rachat peut se faire à la demande du salarié et est soumis à un accord commun (l'employeur est en droit de refuser la demande).

Les journées ou demi-journées de RTT rachetées doivent alors être rémunérées au taux majoré de la première heure supplémentaire selon les accords en vigueur (10 % minimum). À défaut d'accord, le taux légal de 25 % est appliqué. Les jours rachetés sont exonérés de cotisations salariales, patronales et d'impôts sur le revenu dans la limite de 7 500 €.

À noter :

le nombre de demandes de rachat par le salarié n'est pas limité. Ce dernier peut monétiser l'entièreté ou une partie de ses RTT en une ou plusieurs demandes.

✓ Conditions d'obtention :

- être soumis au dispositif de RTT ;
- ou bénéficier de jours de repos conventionnels mis en place dans le cadre d'un aménagement du temps de travail ;
- accord commun entre le salarié et l'employeur.

✓ Rémunération : taux majoré de 10 % minimum (ou 25 % à défaut d'accord).

✓ Durée : du 1^{er} janvier 2022 au 31 décembre 2025.

En savoir plus

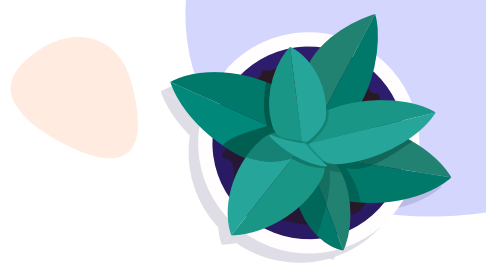


Rachat de RTT jusqu'en 2025 : 3 conseils pour en faire un dispositif gagnant-gagnant



Moments clés





14

Fin de période de consommation

Les congés payés annuels peuvent être consommés jusqu'au 31 mai de l'année suivante. Passé cette date, le reliquat des congés payés sera perdu. Dans quelques cas, il est possible de reporter les congés, c'est-à-dire autoriser leur prise après la période de consommation.

3 exceptions pour reporter les congés

1 Le report des congés avec l'accord de l'employeur

Si un accord ou un usage dans l'entreprise prévoit le report des congés, alors l'employeur est dans l'obligation d'accepter la demande de report du collaborateur.

2 Le report des congés s'il est du fait de l'entreprise

Une dérogation est admise très exceptionnellement quand le report est réalisé à la demande expresse de la hiérarchie pour raison de service (validée par la direction du personnel de l'établissement). Le report ne peut pas dépasser le 31 décembre suivant.

3 Le report des congés en cas d'arrêt de travail

Dans le cas où tous les congés n'ont pas pu être consommés au 31 mai de l'année suivante à cause d'un arrêt de travail (maladie, maladie professionnelle, accident de travail, congé maternité ou congé d'adoption), l'employeur doit garantir un report de 15 mois des congés payés.

De manière générale, l'employeur n'est pas tenu de rémunérer les congés perdus sauf si leur perte est de son fait (en empêchant son salarié de les prendre). Ce dernier peut alors en demander le paiement.



15

Période de préavis de démission/licenciement

Lorsque les congés sont programmés avant la réception de la lettre de démission ou de licenciement, ceux-ci doivent être maintenus. Toutefois, les congés suspendent le cours du préavis.

Par exemple

Un salarié a posé des congés payés du 5 février au 15 février 2024. Ces congés payés ont été validés par l'employeur. Il démissionne le 3 février et doit respecter un préavis d'un mois. Son préavis est suspendu du 5 au 15 février 2024 et il se prolonge de 10 jours, du 3 mars au 12 mars 2023 inclus.

Lorsque les congés ne sont pas programmés avant la démission ou le licenciement, l'employeur peut être tenté d'imposer au salarié un départ en congés pendant le préavis. Il espère ainsi réduire le solde de congés payés dus au salarié à la date de la fin du contrat. La jurisprudence interdit cependant à l'employeur d'imposer des congés pendant le préavis.

Le salarié et l'employeur peuvent convenir d'un commun accord de fixer une période de congés payés pendant le préavis. Le préavis n'est alors pas suspendu par les congés payés, sauf si l'employeur et le salarié en décident autrement. Il est plus prudent dans ce cas de formaliser l'accord par écrit.

16

Solde de tout compte

Le reçu pour solde de tout compte fait partie des documents que l'employeur doit obligatoirement remettre à la fin du contrat de travail d'un collaborateur. Ce dernier fait l'inventaire de l'ensemble des sommes versées au collaborateur.

Les droits aux congés font partie des mentions qui doivent être indiquées dans le reçu pour solde de tout compte.

L'indemnisation des RTT dépend quant à elle de deux critères : la présence d'un accord collectif et la capacité du salarié à prendre réellement ses RTT.

La présence d'un accord collectif

Un accord de branche ou d'entreprise peut prévoir le versement d'une indemnité compensatrice en cas de RTT non prise. En son absence, le salarié ne peut y prétendre.

La capacité du salarié à prendre ses RTT

Si l'employeur n'avait pas permis au salarié d'utiliser ses jours de RTT, la jurisprudence indique que l'indemnité compensatrice est alors due.



Voir la gestion des congés au-delà du cadre légal

Bravo, si vous êtes arrivés jusqu'ici c'est que vous avez parcouru assidûment les 36 pages de ce guide. Vous avez désormais toutes les règles de congés en tête.

Malgré tout, la gestion des congés ne peut être réduite qu'au simple fait de respecter un cadre légal. En effet, une **mauvaise gestion des absences aura des effets pernicieux sur le bien-être des salariés et le bon fonctionnement d'une entreprise**. Cela entraîne des erreurs, une planification des absences inefficace provoquant dès lors une charge de travail déséquilibrée dans le temps et dans les équipes, se soldant par un climat de travail tendu, une hausse du mécontentement des collaborateurs, voire dans certains cas de l'épuisement professionnel.

Sur le long terme, ces effets peuvent se traduire par une hausse de l'absentéisme avec d'importantes conséquences pour l'entreprise : report de la charge sur les collègues, désorganisation dans un planning déjà serré, retard dans les livraisons, baisse de la satisfaction client, etc. Sans oublier **l'impact économique engendré par l'absentéisme**.

On pense de prime abord aux coûts directs liés aux arrêts maladie, mais il faut savoir que la majeure partie des coûts de l'absentéisme sont des coûts indirects.

Ce sont notamment :

- ➔ Le **manque à gagner lié à la baisse de productivité et à la désorganisation ponctuelle**.
- ➔ Les **coûts de recrutement et de remplacement**. Le temps passé à réaliser des entretiens, les agences de recrutement, les annonces sur les jobboards... Tout cela à un prix.
- ➔ Le **coût de l'impact négatif sur la marque employeur**. Il se traduit notamment par la difficulté à attirer les talents et à fidéliser les salariés.
- ➔ Le **coût de l'impact négatif sur la marque commerciale**. De nos jours, le consommateur accorde de plus en plus de poids à la marque employeur dans ses décisions d'achats. Ainsi, des absences aujourd'hui peuvent expliquer une baisse du chiffre d'affaires demain.



Bien sûr, à l'échelle de votre entreprise, ce n'est pas si simple de mesurer les coûts indirects de l'absentéisme. Voici donc quelques pistes pour vous aider à prendre la température de votre société :

1 Interrogez vos employés pour mieux comprendre les raisons de leurs absences

S'il est difficile d'obtenir des réponses de façon directe, munissez-vous d'un outil de sondage permettant aux salariés de répondre de façon décontractée et anonyme..

2 Créez un tableau de bord pour suivre l'évolution des potentiels coûts de l'absentéisme

Aux côtés du taux d'absentéisme, ajoutez d'autres indicateurs, comme l'évolution des coûts de recrutement, par exemple.

Parce que poser les bonnes questions feront les bonnes actions, notre guide vous fournira toutes les clés pour y parvenir. [Télécharger le guide.](#)



À propos de Lucca

Lucca est un éditeur de logiciels SaaS, expert de l'automatisation des processus administratifs et RH. Son offre de service en ligne résout les principales problématiques de gestion : congés et absences, temps et activités, notes de frais, administration du personnel, entretiens et objectifs, rémunération et distribution des fiches de paie, évaluation et engagement des collaborateurs.

Les solutions Lucca sont conçues pour éradiquer le papier, les fichiers Excel et les tâches rébarbatives autour de la paie et de la comptabilité. Chez Lucca, le travail de conception des applications est guidé par la conviction qu'un logiciel n'est pas nécessairement gris, moche et triste. Nos logiciels sont conçus pour ceux qui vont les utiliser, non pas pour ceux qui vont les acheter.



 www.lucca.fr

13 rue Martin Bernard - 75013 Paris

+33 (0)1 83 64 53 20

info@lucca.fr