



**CIRCULAIRE N° 004 MTPS/DT/CT DU 18
AVRIL 1984 SUR LE CALCUL DU CONGE PAYE EN
CAS D'ABSENCE DU TRAVAILLEUR AU COURS
D'UNE PERIODE DE REFERENCE**

LE MINISTRE DU TRAVAIL ET DE LA PRÉVOYANCE SOCIALE

A

- Monsieur le Délégué Provincial du Travail et de la Prévoyance Sociale du Littoral à Douala
- MM. les Inspecteurs Provinciaux du Travail et de la Prévoyance Sociale,
- MM. les Inspecteurs Départementaux du Travail et de la Prévoyance Sociale

**OBJET : Calcul de congé payé en cas d'absences du
travailleur au cours de la période de
référence.**

Certains d'entre vous m'ont posé la question de savoir comment doit se calculer la durée du congé payé lorsque le travailleur ne totalise pas, pour chaque mois de la période de référence, les 24 jours de travail équivalent, aux termes de l'article 96, paragraphe 2 du Code du Travail, à un mois de service effectif, et ceci en raison d'absences pour des raisons personnelles n'entrant pas dans le cadre des absences considérées comme période de service effectif.

Soit par exemple, un travailleur ayant effectué au cours de douze mois

Janvier :	25 jours
Février :	23 jours
Mars :	25 jours
Avril :	20 jours
Mai :	24 jours
Juin :	16 jours
Juillet :	12 jours
Août :	10 jours
Septembre :	18 jours 24 jours
Octobre :	24 jours 25 jours
Novembre :	246 jours
Décembre :	
Total	

Une première interprétation veut que lorsque le travailleur n'a pas accompli au cours d'un mois donné 24 jours de travail, il perd son droit au congé pour ce mois précis. Dans notre exemple, il pourrait prétendre à $1.5 \times 6 = 09$ jours de congé.

Selon une deuxième interprétation, lorsque le travailleur totalise 24 jours de travail, même si ceux-ci ne sont pas effectués au cours du même mois, il acquiert droit à 1.5 jour de congé. Ceci revient à prendre la moyenne des 12 mois et on aura l'opération suivante :

288 jours de travail (24×12) donnant droit à 18 jours de congé, les 246 jours de l'exemple donneraient droit à $18 \times 246 / 288 = 15$ jours de congé.

La première interprétation est très rigoureuse et lèse le travailleur : dans l'exemple donné, pour une durée de travail inférieure de 14,5 % à la normale, le travailleur acquiert droit à un congé réduit de 50 %. Quant à la deuxième, elle s'écarte de la lettre de l'article 96 du Code en calculant l'équivalence 24 jours = 1 mois sur l'ensemble de la période de référence. Elle est d'autre part de nature à favoriser l'absentéisme.

C'est pourquoi je pense que l'interprétation stricte de la loi aussi bien que l'équité nous commandent d'adopter une solution qui a déjà été retenue par l'article 3 (3e) de la loi n° 67/LF/7 du 12 juin 1967 en ce qui concerne la condition de présence nécessaire pour prétendre dans un mois donné au bénéfice des prestations familiales : chaque fois que le travailleur aura accompli au cours d'un mois 18 jours ou 120 heures de travail, il pourra prétendre à un jour et demi de congé, soit dans l'exemple cité plus haut : 13 jours et demi au total.

Il est à noter que cette solution ne concerne que la durée du congé proprement dite. En ce qui concerne la rémunération, le travailleur ne gagnera ni ne perdra rien puisque le montant de l'allocation ou de l'indemnité de congé sera toujours égal à 1/16e de la rémunération acquise au cours des douze mois considérés.

Le calcul de la durée des majorations pour ancienneté est plus délicat. Mais on peut sur ce point appliquer une règle qui a été retenue par certaines conventions collectives : « *Lorsque la durée du congé principal est inférieure à dix-huit jours ouvrables, les majorations pour ancienneté sont fractionnées au prorata à condition que la durée du congé principal soit au moins égale à six jours ouvrables* »

Dans notre exemple, la majoration pour ancienneté sur la base légale de deux jours par tranche de cinq ans donnerait, pour 20 ans de services :
 $(2 \times 4) \times 13,5 = 6$ jours.

Je vous rappelle que le calcul de l'allocation afférente aux majorations s'effectue en divisant le montant de l'allocation afférente au congé principal par le nombre de jours compris dans ce congé et en multipliant l'allocation journalière ainsi obtenue par le nombre de jours de majoration.

Dans le cas de notre exemple, en supposant que le travailleur ait acquis au cours de la période de référence une rémunération totale égale à 246.000 Frs, il percevrait une allocation de congé égale à :

- $246.000/16 = 15.375$ Frs,
- Et une allocation afférente aux Majorations égales à :

$$15.375 \times 6/13.5 = 6.835 \text{ Frs,}$$

Soit au total : $15.375 + 6.835 = 22.210$ Frs.

Vous voudrez bien m'accuser réception de la présente circulaire et la diffuser largement aux milieux professionnels de votre circonscription de contrôle.

Yaoundé, le 18 avril 1984

Le Ministre du Travail et de la
Prévoyance Sociale

Dr Joseph FOFÉ