



INDEMNITE DE CONGES PAYES

PRINCIPE

Le salarié en congé recevra une indemnité de congés payés et on lui retranchera une absence congés payés sur son bulletin de paie.

L'indemnité de congés payés est égale au **1/10 de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence** sans pouvoir être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé par le salarié s'il avait continué à travailler.

Il y a donc 2 modes de calcul pour l'indemnité de congés payés :

- la règle du 1/10
- le maintien du salaire

Il doit y avoir comparaison des 2 méthodes et **c'est la plus favorable qui doit être retenu.**

Code du travail : Art. L. 3141-22 à 3141-25

CALCUL DE L'INDEMNITE DE CP AU 10^{ème} DE LA REMUNERATION

Les salaires à prendre en compte sont l'ensemble de la rémunération brute du salarié qu'il a perçu au cours de la période de référence à l'exception des primes et indemnités couvrant par nature l'ensemble de l'année : période de travail et période de congés payés confondus.

Les primes qui ne sont pas incluses dans le calcul sont celles qui répondent aux conditions suivantes :

- Elles ne sont pas la contrepartie directe du travail effectué par le salarié, et n'ont un caractère de généralité et de constance qui les rend obligatoires pour l'employeur.
- Elles ne doivent pas déjà indemniser la période de congés payés.

Jurisprudence : Cass.soc. 26-05-1999 n°97-43681

Vous trouverez ci-après un tableau détaillant les éléments de salaire à inclure ou à exclure du calcul de l'indemnité de congés payés.

Éléments de salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés	
Éléments à inclure	Éléments à exclure
<ul style="list-style-type: none"> • Salaire brut • Majorations pour heures supplémentaires, travail de nuit ou le samedi ou le dimanche ou jours fériés • Indemnité de congés payés de l'année précédente • Primes suivantes : <ul style="list-style-type: none"> – prime d'astreinte – prime d'itinérance – prime d'ancienneté – prime de rendement – prime d'objectif liée à des résultats personnels (P3CO) • Salaires fictifs des absences assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés par la loi ou la convention collective (ex. : accident du travail, maladie professionnelle pour une durée de 1 an) • Le salaire versé au salarié déclaré inapte en l'absence de reclassement ou de licenciement un mois après la reconnaissance de son inaptitude • Sommes faussement qualifiées de remboursement de frais mais correspondant en réalité à un élément de rémunération 	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité compensatrice de congés payés • Primes allouées globalement sur l'année, périodes de travail et de congé confondues : <ul style="list-style-type: none"> – 13e mois, fin d'année – prime de vacances – primes exceptionnelles, etc. • Gratifications facultatives ou bénévoles : <ul style="list-style-type: none"> – événement familial (mariage, naissance, garde d'enfant...) – événement particulier (médaille du travail...) • Primes d'intéressement ou de résultats calculées sur le résultat global de l'entreprise quel que soit le travail du salarié • <u>Indemnité d'activité partielle</u> (anciennement « chômage partiel »), de chômage-intempéries • Revenus de substitution des absences non assimilées à du travail effectif (indemnités journalières maladie, etc.) • Sommes versées au titre de la participation et de l'intéressement • Remboursements de frais professionnels • Remboursement patronal au titre des frais de transport domicile-lieu de travail (ex. : Pass Navigo en région parisienne)

ABSENCE A PRENDRE EN COMPTE DANS LA BASE DU DIXIEME

Pour comptabiliser le salaire qui entre dans la base du 1/10^{ème} des rémunérations perçues, il convient de reconstituer le salaire fictif des périodes assimilées à du travail effectif pour les congés payés et énumérées à l'article L.3141-5 du code du travail (accident du travail/maladie professionnelle, maternité, paternité, adoption...)

Jurisprudence : [Cass.soc. 10-11-1988 86-40863](#)

Exemple : Le salaire brut (hors prime de vacances et 13^{ème} mois) additionné de certaine majoration de salaire est divisé par le nombre de jour ouvré dans l'année.

Un salarié a 30000€ de revenu (hors 13^{ème} mois hors prime de vacances), il n'a pas touché d'heures supplémentaires, d'heures de samedi, de primes d'itinérance...

Valeur de la journée en 2021 = 30.000 euros / 253 jours = **118,5 euros bruts**

NB : Il y a 253 jours ouvrés en 2022

CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGE PAYE AU MAINTIEN

Le calcul au maintien vise à assurer au salarié une rémunération minimale qui doit être égale à sa rémunération habituelle.

La rémunération habituelle du salarié est en principe celle du mois précédant le congé. Il convient d'exclure le cas échéant de cette rémunération les mêmes primes qui sont exclues de la base du calcul au dixième.

Néanmoins, il convient également de prendre en compte les événements suivants :

- Augmentation du salaire pendant la période de congés payés du salarié (individuelle ou collective)
- Il convient de prendre en compte l'horaire effectif de l'établissement pendant la période de congés payés et le cas échéant d'intégrer les heures supplémentaires que le salarié aurait effectué si il avait été présent sauf si cette augmentation de l'horaire des salariés présents est directement liée au départ en congés payés.

Jurisprudence : [Cass.soc. 21-10-1970 n°69-40611](#)

Le calcul du maintien de salaire se fait selon plusieurs méthodes communément admises :

Méthode de la cour de cassation

On considère l'horaire réel de travail du salarié le mois ou le congé est pris, et on calcule la valeur d'un jour de congé par rapport à cet horaire réel. La valeur **d'un jour de congé sera alors différente chaque mois.**

Jurisprudence : [Cass.soc. 16-01-1974 72-40681](#)

Suite de l'exemple précédent : calcul de l'absence congés payés

Le salaire de référence mensuelle sera donc de 2500€ brut

La valeur d'un jour de congé au mois de avril 2022 sera de $2500 / 20 = 125€$

La valeur d'un jour de congé au mois de mars 2022 sera de $2500 / 23 = 108,69€$

L'entreprise devra vous verser le calcul le plus avantageux *in fine*.

Afin de vous permettre d'optimiser le versement de février 2023 relatif à la règle du 10^{ème}, la CFTC vous fournit le tableau pour l'année 2022.

Pour les mois en rouge, je privilégie la pose de JATT, de jours de récupération ou de jours de repos.

Pour les mois en vert, je privilégie la pose de congés payés.

Valeur des congés payés 2022 en fonction du nombre de jours ouvrés de chaque mois pour un salaire annuel de 30 000 euros (hors primes de vacances et 13^{ème} mois).

Mois	Nb jours ouvrés	Valeur d'un jour au maintien de salaire	Gain ou perte par jour de CP posé	Nombre de jours posés	Indemnité
Janvier	21	119€	-1€	2	-2
Février	20	125€	-7€		
Mars	23	108€	+10€	2	+20
Avril	20	125€	-7€		
Mai	21	119€	-1€	4	-4
Juin	21	119€	-1€		
Juillet	20	125€	-7€		
Août	22	113€	+5€	13	+65
Septembre	22	113€	+5€		
Octobre	21	119€	-1€	5	-5
Novembre	20	125€	-7€		
Décembre	22	113€	+5€	5	+25
TOTAL				31 CP	+99€

Une question, un renseignement, contactez-nous :

contact@cftc-covea-france.fr

