Le calcul de l'indemnité de congés payés

Juin 2022

Lors de la prise de congés payés, il faut distinguer dans le bulletin de salaire l'indemnité correspondant à ces jours d'absence de la rémunération des jours travaillés.

Comment calculer l'indemnité de congés payés ? La comparaison des résultats entre les 2 méthodes de calcul est-elle impérative et systématique ?

TISSOT éditions

Sommaire

La bonne méthode

Etape 1 - Connaître les règles à respecter pour le calcul de l'indemnité de congés payés
Etape 2 - Calculer l'indemnité selon la règle du 1/10
Etape 3 - Évaluer le salaire théorique de la période de congés : la méthode du maintien de salaire
Etape 4 - Comparer les résultats des deux calculs
Etape 5 - Établir le bulletin de paie

Eviter les erreurs

Ne versez pas cette indemnité plus tardivement que la paie
Ne sous-évaluez pas le salaire théorique

Le rôle des RP

Les sanctions possibles

Notre conseil

Adoptez la méthode appropriée à vos moyens

Questions-Réponses

Comment rémunérer les congés payés en cas de départ de l'entreprise ?
Comment calculer l'indemnité de congés payés des salariés à temps partiel ?
Quelles primes devez-vous inclure dans le calcul de l'indemnité de congés payés ?

Juin 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

La bonne méthode

Etape 1 - Connaître les règles à respecter pour le calcul de l'indemnité de congés payés

Le Code du travail prévoit deux méthodes pour calculer l'indemnité de congés payés due à un salarié. Pour savoir comment les appliquer, il faut se mettre en situation.

L'hypothèse évoquée concerne un salarié qui dispose d'un solde de droits à congés payés et qui prend des vacances au cours d'un mois M. Le bulletin de paie du mois M (voire M+1) doit mentionner le congé, et distinguer la rémunération de la période travaillée de celle attribuée au titre de la période de congés (indemnité de congés payés).

Pour calculer cette « indemnité de congés payés », vous devez comparer le résultat de deux modes de calculs :

- méthode du 1/10 (ou règle du 1/10) : additionner la rémunération brute du salarié de la période de référence pendant laquelle ont été acquis les congés payés et multiplier par 10 % ;
- méthode du maintien de salaire : il s'agit de calculer le « salaire théorique » que le salarié aurait perçu s'il était venu travailler.

C'est le résultat le plus favorable au salarié qui doit être versé au titre de l'indemnité de congés payés.

En principe, la comparaison doit se faire à chaque prise de congés et donc à chaque calcul de l'indemnité. Toutefois, les congés étant pris au moins en deux fois, il est admis de maintenir le salaire habituel et de faire la comparaison une seule fois lorsque le salarié a épuisé l'intégralité de ses congés.

Juin 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

Etape 2 - Calculer l'indemnité selon la règle du 1/10

Il s'agit de calculer la rémunération brute perçue au cours de la période de référence par le salarié ; cependant, tous les éléments de cette rémunération brute n'entrent pas dans le calcul.

Toutes les sommes ayant le caractère de salaire ou d'accessoire du salaire sont à inclure :

- le salaire de base (qui est la contrepartie directe du travail) ;
- la rémunération des heures supplémentaires ;
- les primes de panier et de transport qui ne correspondent pas forcément à des frais réels ;
- la prime d'ancienneté ;
- les primes et gratifications correspondant à un droit précis du salarié et affectées par la prise de congés (ex. : primes de rendement, primes d'objectif, etc.) ;
- les commissions des commerciaux ;
- les indemnités attribuées pour des périodes légalement assimilées à du travail effectif (ex. : indemnité congés payés de l'année précédente, complément de salaire suite à un accident du travail, etc.).

Toutes les sommes n'ayant pas le caractère de salaire ou liées à un risque ou un évènement exceptionnel sont à exclure :

- les remboursements de frais professionnels, même lorsqu'ils sont forfaitaires ;
- les primes exceptionnelles, qui ont un caractère discrétionnaire ;
- les primes non affectées par la prise des congés (ex. : 13e mois, intéressement, etc.) ;
- les indemnités attribuées pour des périodes non assimilées à du travail effectif (ex. : complément de salaire pendant la maladie, activité partielle, etc.).

> ***Exemple***
>
> Un salarié est rémunéré 1700 euros bruts par mois pour une durée mensuelle de 151,67 h (soit 11,208 euros brut de l'heure). Il a perçu (heures supplémentaires et primes confondues) au cours de la période de référence 22 000 euros.
>
> Il a travaillé durant toute la période de référence et bénéficie donc de 30 jours de congés.
>
> Si on applique la règle du 1/10, le calcul de son indemnité de congés payés sera le suivant : 22 000 € x 1/10 = 2200 €, soit 73,33 euros par jour ouvrable de congés (2200/30 jours).

Juin 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

Etape 3 - Évaluer le salaire théorique de la période de congés : la méthode du maintien de salaire

Le montant de l'indemnité de congés payés calculé avec la règle du maintien de salaire est égal au montant retenu au titre de l'absence.

Pour calculer cette dernière, il faut prendre en compte :

- le salaire brut de la période précédant immédiatement le congé : les éléments à inclure ou à exclure sont les mêmes que ceux retenus pour l'indemnité du 1/10 ;
- l'horaire de travail réel qui aurait été celui du salarié pendant la période du congé (y compris les heures supplémentaires).

> ***Exemple***
>
> Un salarié est rémunéré 1700 euros bruts par mois. Le mois précédant la prise de CP, une prime de rendement individuel d'un montant de 100 euros lui a été versée. Il a travaillé durant toute la période de référence (du 1er juin de N au 31 mai de N+1). Il bénéficie de 30 jours ouvrables de congés. Il prend 2 semaines complètes de CP, soit 12 jours ouvrables (dont 2 samedis) sur un mois comportant 21 jours ouvrés.
>
> **Règle du 1/10 :** le calcul de son indemnité de congés payés sera le suivant : (1700 x 12) x 1/10 = 2040 €, soit 68 euros par jour ouvrable de congés (2040/30 jours). Soit 68 x 12 = 816 €.
>
> **Règle du maintien de salaire :** 1800 €/21 jours ouvrés = 85,71 € par jour ouvré de congés. Soit 85,71 x 10 = 857,10 € (10 correspondant à 12 jours ouvrables de CP pris soit 12/6*5).
>
> Ici, on appliquera donc la règle du maintien de salaire car elle est la plus favorable au salarié..

Vous pouvez aussi utiliser les méthodes fondées sur les moyennes mensuelles :

Travail	Retenue pour 1 jour	Retenue pour 1 heure
35 heures/semaine sur 5 jours	1/22	1/151,67
35 heures/semaine sur 6 jours	1/26	1/151,67
39 heures/semaine sur 5 jours	1/22	1/169

Juin 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

Etape 4 - Comparer les résultats des deux calculs

Le montant calculé avec la règle du 1/10 donne le montant de l'indemnité due pour toute la période de congés.

Au moment de chaque prise, ce montant est à proratiser par le nombre de jours pris, divisé par le nombre de CP acquis sur la période de référence.

Ce montant est à comparer au montant calculé avec la méthode du maintien de salaire.

La règle du 1/10 qui reflète une rémunération moyenne est souvent plus favorable que le maintien du salaire habituel.

Etape 5 - Établir le bulletin de paie

Habituellement, les salariés fractionnent les congés annuels : il y a ainsi plusieurs mois de paie concernés par ce double calcul. Sur chaque bulletin, vous devrez mentionner les dates de la période d'acquisition des congés, les dates de congés, le montant de l'indemnité correspondante, le nombre de jours de congés payés pris et le nombre de jours restant à prendre.

Vous ferez apparaître dans des rubriques distinctes :

- en moins : la ou les déduction(s) imputable(s) à l'absence, y compris sur certaines primes ; sauf cas particulier, le total de ces déductions doit correspondre au « salaire théorique » calculé avec la méthode du maintien de salaire ;
- en plus : le montant de « l'indemnité de congés payés », calculée soit selon la méthode du maintien de salaire, soit selon la règle du 1/10.

> ***Attention***
>
> Les entreprises des secteurs du Bâtiment, des Travaux publics, des transports routiers, de la manutention et les artistes et techniciens du spectacle sont affiliés à des « caisses de congés payés » qui gèrent l'indemnisation des congés. Ces entreprises n'ont alors à traiter que la déduction de salaire imputable à l'absence.

Juin 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

Eviter les erreurs

Ne versez pas cette indemnité plus tardivement que la paie

L'indemnité de congés payés est due et versée à la date de paiement habituelle des salaires. Concrètement, vous devez déduire du salaire l'absence pour congés payés puis ajouter l'indemnité de congés payés.

Ne sous-évaluez pas le salaire théorique

La déduction faite au salaire de base, proportionnellement aux heures (ou aux jours) d'absence, ne représente pas, à elle seule, le « salaire théorique ».

Si vous avez simultanément maintenu une prime mensuelle dans son intégralité (par exemple une prime d'ancienneté), vous devez en évaluer la fraction attribuable à la période de congé, et l'ajouter. Faute de quoi vous allez comparer le « 1/10 » à un salaire théorique minoré : vous risquez alors de verser un complément indu.

Le rôle des RP

Les représentants du personnel sont consultés lorsque la période des congés annuels est fixée, dans l'entreprise, par l'employeur.

Ils n'ont en revanche aucune compétence pour élaborer la base de calcul des congés payés. Toutefois, ils peuvent intervenir auprès de la direction pour le compte d'un salarié qui s'estime lésé au niveau de la rémunération de ses congés ; ils sont alors pleinement dans leur rôle.

Les sanctions possibles

En matière de congés payés, des sanctions sont prévues pour le non-respect du droit au repos du salarié. L'indemnisation des congés payés peut être contestée et donner lieu à un contentieux prud'homal ; la prescription est de 3 ans, comme pour les salaires.

De plus, la non-application du mode de calcul de l'indemnité le plus favorable au salarié entraîne l'application d'une contravention de 1500 euros.

Notre conseil

Adoptez la méthode appropriée à vos moyens

Si vos outils pour l'établissement de la paie ne vous permettent pas de faire ce double calcul à chaque bulletin, il est admis de continuer à assurer le maintien du salaire, faire une vérification en fin de période de prise de congés payés (dans la plupart des cas en mai), et verser éventuellement un complément global à ce moment-là.

Questions-Réponses

Comment rémunérer les congés payés en cas de départ de l'entreprise ?

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise en cours d'année, il a acquis un solde de congés payés pour l'année suivante, et il peut avoir un reliquat pour l'année en cours. Il faut alors lui rémunérer ce solde de congés payés non pris du fait de son départ et lui verser une « indemnité compensatrice de congés payés » (ICCP), y compris dans le cas d'un licenciement pour faute lourde.

Juin 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

Comment calculer l'indemnité de congés payés des salariés à temps partiel ?

L'indemnité se calcule de la même façon que pour les salariés à temps plein.

Le salarié à temps partiel qui a travaillé à temps plein pendant la période de référence bénéficie, par la règle du 1/10, d'une indemnité reflétant le salaire avec lequel il a acquis ses droits. Dans le cas inverse, lorsque le salarié à temps plein a travaillé précédemment à temps partiel, la règle du 1/10 lui étant défavorable, il bénéficie du maintien de son salaire complet.

Quelles primes devez-vous inclure dans le calcul de l'indemnité de congés payés ?

Il faut respecter trois grands principes pour répondre à cette question :

- les éléments de salaire à intégrer dans la base de calcul doivent être obligatoires (d'où l'exclusion des primes exceptionnelles et facultatives) ;
- les sommes prises en compte doivent représenter la contrepartie du travail du salarié (d'où l'exclusion des primes de Noël, de vacances, de participation, des primes ayant le caractère d'un remboursement de frais) ;
- les primes « travail/congés payés » confondues qui rémunèrent à la fois les périodes de travail et des congés payés ne sont pas à prendre en compte (d'où l'exclusion des primes annuelles, 13e mois, de vacances, etc.). En effet, les inclure dans l'indemnité de congés payés reviendrait à les payer deux fois.

> ***Exemple***
>
> La prime d'ancienneté doit être incluse lorsqu'elle est versée en contrepartie du travail, et exclue si elle est versée pour l'année entière.

Juin 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr

Juin 2022 © Éditions Tissot • www.editions-tissot.fr