

L'indemnité de congés payés

2 modes de calcul

Articles L3141-24 à L 3141-31

intitulé	base	taux	montant	part empl.	Période
1106 Horaire de base	151,66				Charges salarié
1112 Salaire indiciaire	220,00	8,490	1 867,80		- 1 693,98
1116 Salaire de base	1 867,80	151,660	1 867,80		Charges employeur
1481 Evolution carrière	16,00	8,490	135,84		- 3 766,29
1483 Reconst. Carrière	8,00	8,490	67,92		Charges totales
1665 Indemn. Mens. Resp	64,00	8,490	543,36		- 5 460,27
1855 Heures sup.125%	1,50	21,553	32,33	17/04/18	Cumuls
1855 Heures sup.125%	1,50	21,553	32,33	19/04/18	Avantages nature
2250 Abs Entrée/sortie	-18,66		-249,04	27/04/18 - 30/04/18	
2610 Absence maladie	-20,22	17,242	-348,63	01/04/18 - 04/04/18	Brut
2615 Maladie 100%	20,22	17,242	348,63	01/04/18 - 04/04/18	18 028,30
4540 Total Heures T	136,00				Abattement
4542 Heures Cumulées	640,48				
4950 Indemnité CCP	42,00		5 069,14		Brut fiscal
4952 Indemnité CCP	35,00		583,81	01/06/14 - 31/05/15	18 028,30
4952 Indemnité CCP	35,00		201,25	01/06/15 - 31/05/16	Net imposable
4952 Indemnité CCP	25,00		179,30	01/06/16 - 31/05/17	14 541,66 EUR
4952 Indemnité CCP	42,00		484,40	01/06/17 - 23/04/18	95 387,04 FRF
4952 Indemnité CCP			9,05	17/04/18 - 19/04/18	Plafonds
					12 802,53

La règle du 1/10ème est bien souvent plus favorable que la règle du maintien de salaire théorique alors n'hésitez à rappeler à votre employeur ses obligations et demandez-lui de bien vouloir recalculer votre indemnité sur les trois dernières années de références selon la méthode du dixième et d'ajouter à votre prochaine paie un rappel d'indemnités de congés payés

Le SNPEFP-CGT souhaite pour l'ensemble des salariés de droit privé, l'application du droit à l'indemnité de congés payés. En effet le paiement de cette indemnité est prévu dans le Code du travail, **article L.3141-22**

Cet article prévoit 2 formules de calculs de l'indemnité de congés payés :

La règle du 1/10ème ou maintien du salaire

Chaque salarié doit bénéficier de l'application de celle de ces 2 formules qui lui est la plus avantageuse pour lui.

L'employeur **à l'obligation** d'effectuer un comparatif entre les deux modes de calcul pour chaque salarié et à chaque période de prise de congés.

Le salarié ayant acquis le droit de prendre des jours de congés perçoit une indemnité de congé payés durant son congé.

Toutes les sommes ayant le caractère de salaire sont prises en compte pour déterminer l'indemnité de congés :

- Salaire de base
- Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit, etc.)
- Salaire de substitution versé pendant les périodes de repos assimilées à du travail effectif (congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, arrêt maladie, arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle, indemnité de congés payés de l'année précédente)
- Prime d'ancienneté
- Prime d'assiduité
- Prime d'astreinte
- Commissions pour les commerciaux
- Prime d'expatriation
- Avantages en nature

Toutes les sommes n'ayant pas le caractère de salaire ne sont pas prises en compte

- pour calculer l'indemnité de congés :
- Prime de fin d'année
- Prime d'intéressement
- Prime de bilan
- Prime de participation
- Frais professionnels
- 13e mois

Sauf mode de calcul plus favorable au salarié prévu par un usage ou dans le contrat de travail, cette indemnité est calculée par comparaison entre 2 modes de calcul :

selon la 1^{ère} méthode, l'indemnité est égale à 1/10e de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ;

Selon la 2^{ème} méthode (celle du maintien de salaire), l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C'est le montant le plus avantageux pour le salarié qui est payé.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Soit par ex :

Ex 1 : Si vous avez 6 semaines de congés payés (par usage ou accord d'entreprise) ce n'est plus **10% mais 12% du brut** de la période de référence, **14% pour 7 semaines, 16% pour 8 semaines....**

Pour les formateurs en catégorie D et E ou d'autres catégories de salariés des OF qui auraient droit aux 5 jours mobiles, il faut faire le calcul sur la base de **12 %** et non de 10%

- Soit la règle du maintien de salaire

Le salarié touche son salaire comme s'il avait travaillé.

Modèle de lettre pour réclamer

Nom, prénom

Adresse

Établissements (*nom*)

Adresse

A (*Ville*), le (*date*)

(*Madame ou Monsieur*) le directeur,

Pour procéder au calcul de mes indemnités de congés payés, vous avez utilisé la méthode du maintien de salaire. Or il s'avère que l'application de la méthode du dixième est plus avantageuse pour moi ou (*par exemple : du nombre important d'heures supplémentaires que j'ai effectué au cours de l'année de référence et qui sont incluses dans l'assiette de calcul, d'un rappel de salaire en 201X, prime (s)....*).

La loi vous impose d'appliquer la méthode de calcul la plus favorable à mon égard. C'est pourquoi je me permets de vous demander de bien vouloir recalculer mon indemnité sur les trois dernières années de références selon la méthode du dixième et d'ajouter à ma prochaine paie un rappel d'indemnités de congés payés.

Veuillez agréer (*formule de politesse*).

Signature

En cas de CP légaux (exemple 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables)

En jours ouvrés

Un salarié a droit à 25 jours ouvrés de CP sur l'année de Réf allant du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018

Son salaire brut sur cette période est de $2400 \text{ €} \times 12 = 28.800 \text{ € /brut}$

Selon la règle du 1/10ème :

Pour 5 semaines de congés (5 jours ouvrés x 5 semaines = 25 jours ouvrés) elle représentera : $28.800 \text{ €} \times 10\% = 2.880 \text{ € /brut}$

Soit **115,20€/brut** par jour ouvré de CP

Selon la règle du maintien de salaire :

Le calcul du maintien de salaire serait le suivant pour 25 jours ouvrés pris.

Règle du maintien de salaire : $2400 \text{ €} / 21,67 \text{ jours ouvrés} = 110,75 \text{ €}$ par jour ouvré de congés.

Soit $110,75 \text{ €} \times 25 \text{ jours ouvrés de CP} = 2.768,75 \text{ € /brut}$

(21,67 jours ouvrés moyens = 5 jours de travail par semaine pendant 52 semaines, cela fait 260 jours ouvrés par an, soit en moyenne 21,67 par mois).

L'écart entre les 2 règles est de $2.880 \text{ €} - 2.768,75 \text{ €} = 111,25 \text{ € /brut}$

En jours ouvrables

Un salarié a droit à 30 jours ouvrables de CP sur l'année de Réf allant du 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018

Son salaire brut sur cette période est de $2400 \text{ €} \times 12 = 28.800 \text{ € /brut}$

Selon la règle du 1/10ème :

Pour 5 semaines de congés (6 jours ouvrables x 5 semaines = 30 jours ouvrables) elle représentera : $28.800 \text{ €} \times 10\% = 2.880 \text{ € /brut}$

Soit **115,20€/brut** par jour ouvré de CP

Selon la règle du maintien de salaire :

Le calcul du maintien de salaire serait le suivant pour 30 jours ouvrables pris.

Règle du maintien de salaire : $2400 \text{ €} / 26 \text{ jours ouvrés} = 92,30 \text{ € /brut}$ par jour ouvrable de congés.

Soit $92,30 \text{ €} \times 30 \text{ jours ouvrables de CP} = 2.769 \text{ € /brut}$

Pourquoi divisé par 26 en jours ouvrable et 21.67 en jours ouvrés ?

Tout simplement parce qu'en jours ouvrables une semaine correspond à 6 jours de CP et $6 \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 26$.

Le même calcul s'appliquera pour les jours ouvrés mais avec 5 jours de CP pour une semaine soit $5 \times 52 / 12 = 21.67$.

L'écart entre les 2 règles est de $2.880\text{€} - 2.769\text{€} = 111 \text{ € /brut}$

Quel que soit le différentiel de 111,25€/brut ou 111€/brut (selon mode jours ouvrés ou jours ouvrables) doit être reporté sur le brut de l'année suivante pour calculer le différentiel de l'année de référence suivante.

Pour calculer le montant de l'indemnité de CP sur les 3 dernières années de réf il vous faut calculer le différentiel sur les années de réf suivantes

A- 1^{er} juin 2017 au 31 mai 2018,

B- 1^{er} juin 2016 au 31 mai 2017 (différentiel à reporter dans le brut sur l'année de Réf suivante)

C- 1^{er} juin 2015 au 31 mai 2016 (différentiel à reporter dans le brut sur l'année de Réf suivante)

D- 1^{er} juin 2014 au 31 mai 2015 (différentiel à reporter dans le brut sur l'année de Réf suivante)

La régularisation sur 3 années à laquelle vous pouvez prétendre au CPH est la somme de C+B+A