

INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

DEFINITION

L'indemnité de congés payés est égale au **1/10^e** de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Toutefois, l'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Article L. 3141-22 du Code du travail

Le calcul de l'indemnité de congés payés se fait en comparant les deux méthodes. La méthode la plus avantageuse doit être retenue et appliquée au salarié. Ce mode de calcul est d'ordre public, un accord d'entreprise ne peut contenir de stipulations moins favorables au salarié.

Cass. soc. 11 février 1982 - Bull. civ. V, n° 95

INDEMNITE DE CONGES PAYES INCLUSE DANS LE SALAIRE

S'il n'est pas interdit aux parties de convenir d'un salaire forfaitaire incluant l'indemnité de congés payés, il convient que cette convention soit :

- expresse ;
- et que ses modalités n'aboutissent pas pour le salarié à un résultat moins favorable que la stricte application des dispositions légales.

Cass. soc. 13 avril 1999 - Bourdon-Nourry c/ Association Centre chirurgical Marie Lannelougue

Cass. soc. 16 janvier 2001 - Société Geenac c/ Camus

La convention de forfait peut porter sur l'indemnité de congés payés mais également sur l'indemnité due pour la fermeture de l'entreprise au-delà de la durée légale des congés payés.

REGLE DU 1/10^e

L'indemnité afférente aux congés payés est égale au **1/10^e** de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Article L. 3141-22 du Code du travail

Indemnité de congés payés pour 30 jours ouvrables de congés = salaire du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours : 10

Lorsque la durée du congé est différente de celle qui est prévue à l'article L. 3141-3 du Code du travail (**30 jours ouvrables**), l'indemnité est calculée proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

La règle de proportionnalité ne joue pas lorsque le salarié a acquis un congé de moins de **30 jours** : dans ce cas, la réduction de l'indemnité se fait naturellement en raison d'un salaire de référence moins élevé.

Exemple

Un salarié a travaillé 10 mois au cours de la période de référence. Son droit au congé est de :
 $10 \times 2,5 = 25$ jours ouvrables.

Son indemnité sera calculée pour 25 jours :

salaire des 10 mois d'activité
10

Un salarié ayant acquis 30 jours ouvrables, mais ne prenant que 24 jours ouvrables au titre du congé principal, aura droit à l'indemnité suivante :

$$\frac{1}{10} \times \frac{24}{30} = \frac{24}{300} = \frac{4}{50} \times \text{salaire de référence}$$

Un salarié disposant de 32 jours ouvrables de congé aura droit à l'indemnité suivante :

$$\frac{\text{salaire période de référence}}{10} \times \frac{32}{30}$$

DEFINITION DU SALAIRE DE REFERENCE

Eléments inclus

Sont inclus dans le salaire de référence les éléments suivants pour leur montant brut :

- le salaire de base, les majorations pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et travail du dimanche ;

Cass. soc. 25 janvier 1968 - Bull. V, n° 59

- l'indemnité de congés payés de l'année précédente.

Article L. 3141-22 du Code du travail

De la même façon, lorsque l'entreprise ferme pendant une durée supérieure à celle des congés payés, l'employeur est tenu, pour chacun des jours excédant cette durée, de verser aux salariés une indemnité égale à l'indemnité de congés payés. Cette indemnité doit être prise en compte dans la rémunération annuelle du salarié servant de base au calcul de l'indemnité de congés.

Cass. soc. 2 juillet 2002 - Sté Groupe Flo c/ Godet et a.

- les indemnités de repos compensateur ;

Article L. 3141-22 du Code du travail

Tel n'est pas le cas, en revanche, de l'indemnité allouée en compensation du repos compensateur non pris. Cette indemnité versée, suite à la contestation par l'employeur du nombre d'heures supplémentaires effectuées par le salarié a, en effet, le caractère de dommages-intérêts.

Cass. soc. 21 mai 2002 - Etchéberry c/ Invest Hôtels-Auch Rochefort Pessac et a.

- le salaire des jours fériés et chômés ;

Cass. soc. 4 janvier 1974 - Bull. cass. 74 V, n° 22

- le salaire fictif correspondant à des périodes d'inactivité assimilées par la loi ou la convention collective à des périodes de travail effectif.

Exemples

Congé de maternité.

Cass. soc. 10 novembre 1988 - Blandin c/ Sté Top Assistance Anjou

Il est considéré, pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés, que la période d'inactivité a donné lieu à l'acquisition d'une somme égale à celle que le salarié aurait gagnée s'il avait réellement travaillé en fonction de l'horaire de l'établissement.

MALADIE

Un salarié malade durant le mois d'avril 2002 perçoit un complément employeur de **820 €**. La rémunération qu'il aurait perçue, s'il avait travaillé, aurait été de **2 135 €**. Si la maladie est assimilée, par la convention collective, à une période de travail effectif, le salaire de référence est de **2 135 €** pour le mois d'avril (et non **820 €**).

CONGES SUPPLEMENTAIRES

Dès lors que la convention collective, qui énumère les périodes assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination du congé annuel, ne mentionne pas les périodes de congés supplémentaires trimestriels, ces dernières se trouvent exclues de l'assiette de calcul des congés payés annuels.

Cass. soc. 14 janvier 1998 - Jacques c/ CESAP

- les primes et indemnités : sont incluses, dans le salaire de référence, les sommes versées en contrepartie de la prestation de travail ainsi que celles versées en raison de la valeur personnelle du salarié dès lors qu'elles revêtent un caractère obligatoire pour l'employeur.
- sont notamment incluses : les primes d'ancienneté.

Cass. soc. 6 décembre 1979 - Bull. civ. V, n° 970

EXCEPTION

Les primes d'ancienneté ne sont pas incluses lorsqu'elles sont versées tout au long de l'année, périodes de travail et de congés confondues :

- les primes de rendement, les primes de productivité ;

Cass. soc. 18 mars 1960 - Bull. cass. IV, n° 290

- les primes d'équipe versées de façon permanente et ne compensant pas un risque exceptionnel ;

Cass. soc. 8 octobre 1987 - Bull. cass. 87 V, n° 558

- les indemnités représentatives de frais ayant une nature salariale.

Exemple

Les sommes versées à un salarié au titre des primes de panier ne correspondant pas à la valeur d'un repas et constituant un complément de rémunération, doivent être prises en compte pour le calcul de l'assiette des indemnités de congés payés.

Cass. soc. 15 janvier 1997 - Matra Automobile c/ Moufid

- les primes d'expatriation ou de dépaysement dans la mesure où elles ne viennent pas couvrir des frais supplémentaires engagés par le salarié ;
- les indemnités d'astreinte dès lors qu'elles ne viennent pas compenser un inconvénient exceptionnel mais une servitude liée à l'emploi (obligation, tout au long de l'année pour le salarié, de rester à son domicile ou de se rendre à l'usine).

Cass. soc. 4 juillet 1983 - Bull. cass. 83 V, n° 379

☞ *Une prime ou indemnité, dès lors qu'elle vient rémunérer une servitude permanente liée à l'emploi et non un risque ou inconvénient exceptionnel, est à inclure sauf si la somme est représentative de frais professionnels.*

- les primes à caractère annuel, versées globalement pour l'ensemble de l'année, périodes de travail et de congés confondues, sont à exclure du salaire de référence. Les inclure dans le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés équivaldrait à les faire payer partiellement une seconde fois par l'employeur.

Cass. soc. 15 juin 1978 - Bull. cass. V, n° 489

EXEMPLE DE PRIMES ANNUELLES EXCLUES

Primes d'intéressement calculées, périodes de travail et périodes de congés confondues, 13^e mois, primes de vacances.

Avantages en nature

Les avantages en nature (logement, nourriture), dont bénéficie habituellement le salarié et dont il ne continue pas à jouir durant le congé sont à inclure dans le salaire de référence.

Cass. soc. 27 septembre 1989 - Sté Disc c/ Gageonnet

Éléments de rémunération exclus

- prime liée à la présence effective du salarié : lorsque le versement de la prime est subordonné à la présence effective du salarié dans l'entreprise, la prime n'est pas due pendant les congés payés (exemple : prime de présence) ;

Cass. soc. 20 mai 1998 - Marchal c/ SA Gerber

- frais professionnels : sont exclus les frais professionnels.

Soc. 29 octobre 1980 - Bull. civ. V, n° 792

On doit exclure l'ensemble des sommes qui n'ont pas un caractère de complément de salaire mais qui correspondent à des remboursements de frais.

☞ *Ces sommes sont exclues dans la mesure où elles sont utilisées conformément à leur objet.*

Exemple

Dès lors qu'une indemnité forfaitaire de repas, versée au salarié en déplacement, reste dans les limites autorisées par les textes (15 €), ce montant n'a pas à être intégré dans le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité.

- les primes d'intéressement (versées dans le cadre de l'article L. 3312-2 du Code du travail) ;

Cass. soc. 15 juin 1978 - Bull. civ. V, n° 489

- le montant de la participation légale aux résultats ;

- les indemnités journalières maladie ;

Cass. soc. 8 juin 1994 - RJS 1994, n° 806

- les gratifications semestrielles, annuelles ou bi-annuelles couvrant l'ensemble de l'année, périodes de travail et de congés confondues. Les inclure dans le calcul de l'indemnité de congés payés équivaldrait à les faire payer une seconde fois à l'employeur.

■ indemnités d'expatriation : une indemnité d'expatriation n'a pas à être incluse dans l'assiette de calcul des congés payés dès lors qu'elle est destinée :

- à compenser les différences de niveau de vie entre la France et un pays étranger,
- à régler les impôts dus dans ce pays.

En effet, elle est dans ce cas destinée à rembourser des frais inhérents au séjour à l'étranger.

Cass. soc. 25 mars 1998 - Caumartin c/ Sté Biao

Exemple

Un salarié perçoit au cours de la période de référence, qui va du 1^{er} juin 2002 au 31 mai 2003, les éléments suivants :

- *salaire de 2 000 € par mois du 1^{er} juin 2002 au 31 décembre 2002 puis 2 100 € par mois à compter du 1^{er} janvier 2003 ;*
- *logement de fonction évalué à 92 € par mois, logement dont il profite toute l'année ;*
- *prime de 13^e mois en janvier 2003 correspondant à 2 000 € ;*
- *prime d'ancienneté de 80 € par mois.*

Le montant de son indemnité de congés payés sera le suivant :

■ <i> salaire du 01.06.2002 au 31.12.2002 : (2 000 x 7) =</i>	<i>14 000 €</i>
■ <i> salaire du 01.01.2003 au 31.05.2003 : (2 100 x 5) =</i>	<i>10 500 €</i>
	<i>24 500 €</i>

L'avantage en nature n'est pas pris en compte dans la mesure où le salarié continue à en bénéficier durant le congé. Il en est de même pour le 13^e mois versé en une seule fois et couvrant l'ensemble de l'année. La prime d'ancienneté constituant un élément de salaire doit être intégrée dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

- *80 x 12 = 960 € ;*
- *montant de l'indemnité de congés payés :*

$\frac{24\,500 + 960}{10} = 2\,546 \text{ €}$ pour 30 jours ouvrables de congé.

REGLE DU MAINTIEN DE SALAIRE

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler. Cette rémunération est calculée à raison, tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Article L. 3141-22 du Code du travail

Le salarié doit donc percevoir une indemnité minimum égale à son salaire habituel.

SALAIRE PRECEDANT LE CONGE

On tient compte du salaire versé pendant la période précédant immédiatement le congé, c'est-à-dire le mois précédent.

Exemple

Salaire de juillet pour un départ en août.

Si le salaire du mois précédant le congé a été réduit du fait de circonstances particulières (exemple : réduction de primes de rendement du fait d'une grève), il doit en être tenu compte pour le calcul de l'indemnité.

Cass. soc. 14 octobre 1982 - Faïencerie de Gien c/ Dame Bakama et autres

Il doit être tenu compte des augmentations de salaire qui sont intervenues peu de temps avant le début du congé ou même durant le congé payé.

Par ailleurs, le salaire de référence à prendre en considération est le même que pour la règle du **1/10^e**. On tient compte du salaire brut, des majorations pour heures supplémentaires, des primes ayant un caractère de salaire ou rémunérant une servitude liée à l'emploi. Seront exclues les indemnités représentatives de frais professionnels ou les primes ayant un caractère bénévole.

DUREE DU TRAVAIL A RETENIR

Pour déterminer le salaire qui aurait été perçu par le salarié, il convient de se référer à l'horaire normal habituel de l'entreprise correspondant à un travail normal.

Il ne sera pas tenu compte des heures supplémentaires effectuées pendant la période du congé dans la mesure où elles ont un caractère exceptionnel et notamment lorsqu'elles sont liées au départ en congé des salariés.

Lorsque l'horaire individuel du salarié ne coïncide pas avec celui de l'établissement, l'indemnité de congés payés est calculée sur la base de l'horaire individuel du salarié ou de l'équipe à laquelle appartient le salarié.

Réponse ministérielle n° 2939 - JOAN du 28 mars 1952

TRANSFORMATION D'UN TEMPS PARTIEL EN TEMPS PLEIN

En cas de passage d'un temps partiel en temps plein, au moment des vacances, le salarié doit bénéficier de la règle préférentielle de calcul, c'est-à-dire se voir appliquer la règle du maintien du salaire la plus avantageuse pour lui dans ce cas de figure.

Toutefois, lorsque ce passage à temps plein a un caractère provisoire (pour pallier, par exemple, les départs en congés), cet horaire temporaire et occasionnel n'entre pas en compte pour le calcul de l'indemnité de congés payés. On tient compte alors de l'horaire habituel du salarié.

Réponse ministérielle JOAN du 2 mars 1981 - p. 930

APPLICATION DE LA FORMULE LA PLUS AVANTAGEUSE POUR LE SALARIE

La loi impose une comparaison pour chaque salarié entre la règle du 1/10^e et la règle du maintien du salaire et l'application de la méthode la plus favorable pour le salarié.

Dans la pratique, la méthode du maintien de salaire sera plus avantageuse en cas d'augmentation importante de la rémunération au cours de la période de référence. À l'opposé, la méthode du 1/10^e sera plus avantageuse, notamment, en cas de passage à temps partiel du salarié.

DATE DE LA COMPARAISON

La comparaison entre la règle du 1/10^e et du maintien de salaire doit logiquement s'effectuer à chaque prise de congé. Toutefois, par souci de simplification, la comparaison est souvent faite dans la pratique au moment du solde des congés.

Dans la pratique, il est fait application, dans un premier temps, de la règle du maintien de salaire (à chaque prise de congé).

La comparaison et, le cas échéant, la régularisation, s'effectuent à la fin de la dernière période de congés.

MODALITES PRATIQUES DE CALCUL DE L'INDEMNITE JOURNALIERE

Divers modes de calcul sont possibles pour valoriser les indemnités de congés payés dues au salarié.

Le calcul peut notamment s'effectuer :

■ **en jours ouvrables :**

<u>Salaire mensuel</u>	x	nombre de jours ouvrables de congés
Nombre de jours ouvrables du mois		

■ **en jours ouvrés :**

<u>Salaire mensuel</u>	x	nombre de jours ouvrés de congés
Nombre de jours ouvrés du mois		

■ **en fonction de l'horaire réel pratiqué lors du mois de la prise du congé**

Dans tous les cas, la règle du maintien de salaire ne doit pas permettre à un salarié payé au mois de percevoir plus, pendant le mois de congés payés, que ce qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Mois comportant une période travaillée et une période de congé

Il est nécessaire, dans ce cas, de valoriser l'indemnité de congés payés pour effectuer ensuite la comparaison entre la règle du 1/10^e et la règle du maintien de salaire. On détermine alors ce qui correspond, pour un mois considéré, au travail effectué d'une part et au congé payé d'autre part.

Méthode en jours ouvrables

- détermination du nombre de jours ouvrables dans le mois ;
- détermination du nombre de jours ouvrables inclus dans la période de congés payés ;
- détermination de l'indemnité de congés payés en appliquant la formule suivante :

Salaire mensuel	x nombre de jours ouvrables de congés pris au cours du mois
Nombre de jours ouvrables du mois	

1^{er} exemple

Un salarié prend un congé de 24 jours ouvrables au mois de septembre, mois comprenant 26 jours ouvrables au total. L'indemnité de congés payés sera de 24/26 du salaire mensuel. Sa rémunération de 2/26 du salaire mensuel.

Calcul**Calcul**

Un salarié a acquis **30** jours ouvrables de congés au titre de la période de référence allant du 1^{er} juin 2013 au 31 mai 2014.

Il prend **20** jours ouvrables de CP en juillet 2014. Son salaire est de **4 000 €** par mois.

- **maintien du salaire (calcul en jours ouvrables) :**

nombre de jours ouvrables moyens du mois	: 26
nombre de jours ouvrables de congé	: 20
Indemnité de congés payés	: 20/26 x 4 000 = 3 076,92 €
Salaire	: 6/26 x 4 000 = 923,08 €

- **règle du 1/10^e :**

Il a perçu **3 900 €** par mois du 1^{er} juin 2013 au 31 décembre 2013 puis **4 000 €** par mois à compter du 1^{er} janvier 2014 :

Indemnité de congés payés	: $\frac{(3\,900 \times 7) + (4\,000 \times 5)}{10 + 30} \times 20 = 3\,153,33 \text{ €}$
---------------------------	---

La règle du **1/10^e** est plus favorable pour ce salarié.

Bulletin de salaire : CONGÉS PAYÉS - RÈGLE DU 1/10e

EXEMPLE :

Salarié cadre prenant ses
20 jours de congés payés
en juillet 2014

**ABSENCE POUR CONGÉS
PAYÉS :**

20/26 x 4 000 = 3 076,92 €

ICP (règle du 10e) :

$((3\ 900 \times 7) + (4\ 000 \times 5)) / 10$
 $\times 20 / 30 = 3\ 153,33$ €

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut} * 0,9825) + \text{cotisations}$
 $\text{patronales de prévoyance) :}$
 $(4\ 076,41 * 0,9825) + 46,94$
 $= 3\ 999,64$ €

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette
entreprise

CHÔMAGE, AGIRC,

AGFF, APEC :

TA : 3 129 €

TB : 4 076,41 - 3 129 =
= 947,41 €

ARRCO :

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net à payer + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 31.07.2014			Date de la Paie : 03.08.2014		
SALAIRE (Base 151,67 h)		4 000,00			
ABSENCE CONGÉS PAYÉS (20 j)		-3 076,92			
INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS		3 153,33			
SALAIRE BRUT		4 076,41			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	3 999,64	2,90%	115,99		
CSG	3 999,64	5,10%	203,98		
ASSURANCE MALADIE	4 076,41	0,75%	30,57	12,80%	521,78
CONTRIB.SOLIDARITÉ	4 076,41			0,30%	12,23
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	4 076,41	0,25%	10,19		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	4 076,41			1,75%	71,34
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 076,41			5,25%	214,01
ACCIDENT DU TRAVAIL	4 076,41	variable		1,20%	48,92
FNAL	4 076,41			0,50%	20,38
VERSEMENT TRANSPORT	4 076,41			2,70%	110,06
PÔLE EMPLOI					0,00
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	947,41	2,40%	22,74	4,30%	40,74
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGIRC TB	947,41	7,75%	73,42	12,68%	120,13
AGFF TA	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	947,41	0,90%	8,53	1,30%	12,32
CET	4 076,41	0,13%	5,30	0,22%	8,97
APEC TA	3 129,00	0,024%	0,75	0,036%	1,13
APEC TB	947,41	0,024%	0,23	0,036%	0,34
PRÉVOYANCE					
TA	3 129,00	0,50%	15,65	1,50%	46,94
TOTAL DES RETENUES			895,68		1 809,08
NET À PAYER		3 180,73			
CRDS & CSG		115,99			
NET IMPOSABLE		3 296,72			
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

2^e exemple

Un salarié prend 18 jours ouvrables de congés en septembre 2014. Son salaire du mois d'août est de 1 650 €. Salaire durant la période de référence : 1 450 € par mois du 1^{er} juin 2013 au 31 janvier 2014 puis 1 650 € à compter du 1^{er} février 2014.

Calcul de l'indemnité de congés payés

- règle du maintien de salaire : $1\,650 \times 18/26 = 1\,142,31 \text{ €}$
- règle du 1/10^e : $\frac{(1\,450 \times 8) + (1\,650 \times 4)}{10} = 1\,820 \times \frac{18}{30} = 1\,092 \text{ €}$

La règle du maintien de salaire est, dans ce cas, plus favorable.

Bulletin de salaire : CONGÉS PAYÉS - RÈGLE DU MAINTIEN DE SALAIRE

EXEMPLE :

Salarié non cadre absent
18 jours ouvrables au cours du
mois de septembre 2014

**ABSENCE POUR CONGÉS
PAYÉS :**

18/26 x 1 650 = 1 142,31 €

ICP (maintien de salaire) :

18/26 x 1 650 = 1 142,31 €

L'entreprise n'est pas tenue dans
ce cas d'indiquer le détail de
l'ICP

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :
(1 650 x 0,9825) + 24,75
= 1 645,88 €

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,10 % pour cette
entreprise

ARRCO :

3,05 % et 4,58 % : taux minimums

RÉDUCTION FILLON :

Coeff : 0,26/0,60*(1,6*(1 445,42/
1 650) -1) = 0,1740

R = 0,1740 * 1 650 = 287,10 €

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net à payer + CSG/CRDS
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.09.2014			Date de la Paie : 01.10.2014		
SALAIRE (Base 151,67 h)			1 650,00		
ABSENCE CONGÉS PAYÉS (18 j)			-1 142,31		
INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS			1 142,31		
SALAIRE BRUT			1 650,00		
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 645,88	2,90%	47,73		
CSG	1 645,88	5,10%	83,94		
ASSURANCE MALADIE	1 650,00	0,75%	12,38	12,80%	211,20
CONTRIB.SOLIDARITÉ	1 650,00			0,30%	4,95
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 650,00	0,25%	4,13		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 650,00	6,80%	112,20	8,45%	139,43
Totalité	1 650,00			1,75%	28,88
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 650,00			5,25%	86,63
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 650,00	variable		1,10%	18,15
FNAL	1 650,00			0,50%	8,25
VERSEMENT TRANSPORT	1 650,00			2,70%	44,55
CHÔMAGE/FNGS					
TA	1 650,00	2,40%	39,60	4,30%	70,95
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	1 650,00	3,05%	50,33	4,58%	75,57
AGFF T1	1 650,00	0,80%	13,20	1,20%	19,80
PRÉVOYANCE	1 650,00	0,50%	8,25	1,50%	24,75
RÉDUCTION FILLON					-287,10
TOTAL DES RETENUES			371,75		446,00
NET À PAYER			1 278,26		
CRDS & CSG			47,73		
NET IMPOSABLE			1 325,99		
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

3^e exemple

Un salarié cadre passe de temps plein à temps partiel au 1^{er} janvier 2014. Il est absent, au titre des congés payés : 18 jours ouvrables au cours du mois de juillet 2014.

Salaire - période de référence

Du 1^{er} juin au 31 décembre 2013 : **3 000 €** par mois (151,67 heures).

Du 1^{er} janvier au 31 mai 2014 : **2 400 €** par mois (121,34 heures).

Calcul de l'indemnité de congés payés

$$1/10^e = \frac{(3\,000 \times 7) + (2\,400 \times 5)}{10} \times \frac{18}{30} = 1\,980 \text{ €}$$

Maintien de salaire

$$2\,400 \times \frac{18}{26} = 1\,661,54 \text{ €}$$

La méthode du 1/10^e est plus favorable.

Bulletin de salaire : SALARIÉ À TEMPS PARTIEL - CONGÉS PAYÉS - RÈGLE DU 1/10e

EXEMPLE :

Salarié cadre travaillant à temps partiel. Il est en congés payés 18 jours ouvrables au cours du mois de juillet 2014
L'entreprise applique le prorata de plafond

ABSENCE :

18/26 x 2 400 = - 1 661,54 €

I.C.C.P. :

Règle du 10e :
 $((3\,000 \times 7) + (2\,400 \times 5))/10$
 $\times 18/30 = 1\,980 \text{ €}$

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut SS} \times 0,9825) + \text{cotisations patronales de prévoyance} :$
 $(2\,718,46 \times 0,9825) + 37,55$
 $= 2\,708,44 \text{ €}$

BASE ASSURANCE

VIEILLESSE :

$TA : 3\,129 \times 121,34/151,67 =$
 $2\,503,28 \text{ €}$

$TB : 2\,718,46 - 2\,503,28 =$
 $215,18 \text{ €}$

CHÔMAGE, AGFF

AGIRC, APEC :

$TB : 2\,718,46 - 2\,503,28$
 $= 215,18 \text{ €}$

NET À PAYER :

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net à payer + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
APE :					
Période du : 01 au 31.07.2014			Date de la Paie : 03.08.2014		
SALAIRE (Base 121,34 h)		2 400,00			
ABSENCE (18 jours ouvrables)		-1 661,54			
INDEMNITÉ CONGÉS PAYÉS		1 980,00			
SALAIRE BRUT		2 718,46			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	2 708,44	2,90%	78,54		
CSG	2 708,44	5,10%	138,13		
ASSURANCE MALADIE	2 718,46	0,75%	20,39	12,80%	347,96
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE.	2 718,46	0,25%	6,80		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	2 503,28	6,80%	170,22	8,45%	211,53
Totalité	2 718,46			1,75%	47,57
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 718,46			5,25%	142,72
ACCIDENT DU TRAVAIL	2 718,46	variable		1,20%	32,62
CONTRIB DE SOLIDARITÉ	2 718,46			0,30%	8,16
FNAL	2 718,46			0,50%	13,59
VERSEMENT TRANSPORT	2 718,46			2,70%	73,40
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 503,28	2,40%	60,08	4,30%	107,64
TB	215,18	2,40%	5,16	4,30%	9,25
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	2 503,28	3,05%	76,35	4,58%	114,65
AGIRC TB	215,18	7,75%	16,68	12,68%	27,28
AGFF TA	2 503,28	0,80%	20,03	1,20%	30,04
AGFF TB	215,18	0,90%	1,94	1,30%	2,80
CET	2 718,46	0,13%	3,53	0,22%	5,98
APEC TA	2 503,28	0,024%	0,60	0,036%	0,90
APEC TB	215,18	0,024%	0,05	0,036%	0,08
PRÉVOYANCE					
TA	2 503,28	0,50%	12,52	1,50%	37,55
TOTAL DES RETENUES			611,02		1 213,72
NET À PAYER		2 107,44			
CRDS & CSG		78,54			
NET IMPOSABLE		2 185,99			
Payé le :		Par virement du :			
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

CAS DES CONGES CONVENTIONNELS

Lorsque la convention collective accorde un nombre de jours de congés supérieur aux congés légaux, les règles à appliquer sont les mêmes que pour le congé légal.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue pour le congé légal, l'indemnité est calculée de la même façon que pour le congé légal et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Article L. 3141-22 du Code du travail - Cass. soc. 13 octobre 1955 - Bull. V, n° 706

Le calcul de l'indemnité de congés payés se fera donc en comparant la règle du maintien du salaire avec la règle du 1/10^e adaptée à la durée du congé.

Exemple

Le salarié a acquis 33 jours de congé.

Règle du 1/10^e : $\frac{\text{ salaire période de référence } \times 33}{10 \quad 30}$

**CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES – TABLEAU RECAPITULATIF
ARTICLE L. 3141-22 DU CODE DU TRAVAIL****METHODE EN JOURS OUVRABLES / JOURS OUVRES****Règle du maintien de salaire**

Jours ouvrables :	
le calcul de l'indemnité s'effectue à partir de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.	
Salaire du mois précédant l'arrêt de travail	x $\frac{\text{Nombre de jours ouvrables de congés}}{\text{Nombre de jours ouvrables du mois (moyens ou réels)}}$
Jours ouvrés :	
Salaire du mois précédant l'arrêt de travail	x $\frac{\text{Nombre de jours ouvrés de congés}}{\text{Nombre de jours ouvrés du mois (moyens ou réels)}}$

Méthode du dixième

Jours ouvrables :	
Le calcul de l'indemnité s'effectue à partir de la rémunération entrant dans l'assiette de congés payés perçue par le salarié au cours de la période de référence : 01.06 (n-1) au 31.05 (n).	
$\frac{\text{Rémunération du 1.06 (n-1) au 30.05 (n)}}{10}$	x $\frac{\text{Nombre de jours ouvrables de congés}}{30}$
Jours ouvrés :	
$\frac{\text{Rémunération du 1.06 (n-1) au 30.05 (n)}}{10}$	x $\frac{\text{Nombre de jours ouvrés de congés}}{25}$

La méthode la plus favorable pour le salarié est retenue.

EXEMPLE JURISPRUDENTIEL

Une prime exceptionnelle ne peut être intégrée dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés, si elle est assise sur le salaire des périodes de travail et de congés payés confondues. En effet, cela aurait pour effet de la faire payer deux fois par l'employeur.

Cass. soc. 1^{er} juillet 1998 - n° 96-40.421 - M. Clément c/ M. Chambrun

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Chambrun a été embauché, le 20 mars 1971, en qualité de tourneur-régleur, pour être promu chef d'équipe par M. Soufflard, auquel a succédé M. Clément ; que M. Chambrun a été licencié pour motif économique le 9 avril 1993 ;

Sur le premier moyen : (sans intérêt) ;

Mais sur la première branche du second moyen :

Vu les articles L. 223-2 et L. 223-11 du Code du travail ;

Attendu que, pour condamner M. Clément à payer au salarié une somme à titre de complément d'indemnité de congés payés, la cour d'appel a inclus dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité les salaires perçus par M. Chambrun au cours de la période du 1^{er} au 10 juin 1993, date de son départ de l'entreprise ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'au jour de son départ, le salarié n'avait acquis aucun droit à congé au titre de la période de référence du 1^{er} juin 1993 au 31 mai 1994, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur la seconde branche du second moyen :

Vu l'article L. 223-11 du Code du travail ;

Attendu que, pour condamner M. Clément à payer au salarié une somme à titre de complément d'indemnité de congés payés, la cour d'appel a inclus, dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité, la prime exceptionnelle, sans donner de motifs ;

Qu'en statuant ainsi, sans rechercher si la prime en cause était assise uniquement sur le salaire des périodes de travail et non sur la rémunération des périodes de travail et de congés payés confondues, ce qui aurait eu pour conséquence de la faire payer, même pour partie, une seconde fois par l'employeur, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné M. Clément au paiement d'une somme à titre de complément d'indemnité de congés payés, l'arrêt rendu le 19 octobre 1995, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être faire droit, les renvoie devant la cour d'appel de Bourges.

