

INDEMNISATION DES CONGÉS PAYÉS

PRINCIPE

Le calcul de l'indemnité de congés payés (ICP) est défini par l'article L. 3141-22 du Code du travail.

Selon cet article, 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.

Toutefois, l'indemnité calculée selon la règle du **1/10^e**, 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.

L'article L. 3141-22 du Code du travail prévoit, par conséquent, deux modes de calcul. L'entreprise doit appliquer la plus favorable des deux méthodes.

CONGÉ CONVENTIONNEL

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 – Cass. Soc. 13 octobre 1955 – Bull. civ. V, n° 706

Le calcul de l'indemnité de congés payés se fait 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 congés payés.

- règle du $1/10^e$: $\frac{\text{salaires périodes de référence}}{10} \times 33$

DÉTERMINATION DU SALAIRE DE RÉFÉRENCE

PRINCIPES GÉNÉRAUX

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 N-1 - 31 mai N).

Article L. 3141-22 du Code du travail

Éléments inclus

Par application de la loi, la rémunération servant de base à l'indemnité compensatrice de congés payés comprend :

- le traitement de base avant retenue des cotisations sociales ;
- les majorations pour travail de nuit, travail du dimanche, heures supplémentaires ;

Cass. soc. 25 janvier 1968 – Savonneries Lever c/Dhedin – Bull. civ. V, n° 59

Cass. soc. 11 juillet 2000 – SARL Elevage Avicole La Bohardière c/Pavion

- l'indemnité de congés payés de l'année précédente ;
- les indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos ;

Cass. soc. 27 septembre 2006 – Ste Aldi Marché Nord c/Willemot et a.

- le salaire fictif afférent à des périodes d'inactivité assimilées à du travail effectif par la loi ou la convention collective. Sont considérées comme périodes de travail effectif :

- le congé paternité,
- le congé maternité,

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

- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident du travail. Dans ce cas, il doit être tenu compte du salaire théorique qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

À l'opposé, lorsque la période n'est pas assimilée à du travail effectif, les éléments versés durant cette période ne sont pas pris en compte au titre de la règle du **1/10^e**. Tel est le cas, notamment, des périodes d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle ou accident de trajet d'une durée inférieure à un an.

Les absences pour maladie n'étant pas assimilées à du travail effectif, sont exclues de l'assiette les indemnités journalières de Sécurité sociale pour maladie :

- les périodes de chômage partiel ;

ANI du 8 octobre 2009 étendu par arrêté du 15 décembre 2009

- les salaires relatifs aux congés légaux pour événements familiaux (naissance, décès...)

Article L. 3142-1 du Code du travail

- le salaire des jours fériés et chômés ;

Cass. soc. 4 janvier 1974 – SA Manufacture Vosgienne de Meubles et Sièges c/Leval- Bull. civ. V, n° 22

- les primes d'ancienneté ;

Cass. soc. 1^{er} juillet 1985 – UAP c/Miquel

Cass. soc. 6 décembre 1979 – Leg c/Pépinieres et Roseraies Paul Merz – Bull. civ. V, n° 970

Sauf si la prime est également payée durant les congés payés.

Cass. soc. 2 avril 1997 – Sté Madac c/Lecourt

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

Cass. soc. 8 octobre 1987 – SADAM c/Mr Bossard et autres – Bull. civ. V, n° 558

- les commissions perçues par le salarié ;

Cass. soc. 1^{er} juillet 1985 – UAP Paris c/Miquel

- les indemnités représentatives de frais, dès lors qu'elles ont la nature d'un élément de salaire, qu'elles ne sont pas destinées à couvrir des frais réellement exposés et qu'elles ont été soumises aux cotisations ;

Cass. soc. 1^{er} juillet 1985 – SFR c/ Bresset

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 de l'indemnité de congés payés. Il en est de même pour les primes de transport ne correspondant pas à des frais réellement engagés.

Cass. soc. 15 juillet 1997 – Matra Automobile c/Moufid

Cass. soc. 16 janvier 1996 – Sté GSA Auriga c/ARFI

Cass. soc. 1er avril 1992 – Sté parisienne de gardiennage de l'ouest c/M. Deheulle – Bull. civ. V n° 237,

- 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. Il s'agit de l'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 – Sté Aluminium Pechiney c/M. Brangier – Bull. civ. V, n° 379

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

- les autres primes remplissant les conditions suivantes :

- versées en contrepartie du travail,
- ne rémunérant pas un risque exceptionnel,
- n'indemnisant pas déjà la période de congés payés.

☞ *Une prime de même nature peut ou non être incluse dans le calcul des congés payés selon que son versement est ou non maintenu durant les congés payés.*

Exemple

Prime de rendement.

Cass. soc. 3 décembre 1975 – Sté Anonyme SKM Viralu c/Dane Agnus – Bull. civ. 75 V, n° 589

13^e mois. Lorsque le 13^e mois est calculé pour l'année entière, périodes de travail et de congés confondues, son montant n'est pas affecté par le départ du salarié en congé, celui-ci doit être exclu de l'assiette du 1/10^e.

Cass. soc. 2 avril 1997 – Gauster c/Sté Incarvau

Prime exceptionnelle.

Cass. soc. 1^{er} juillet 1998 – M. Clément c/M. Chambrun

Éléments exclus

Sont, à l'opposé, exclus de la rémunération de référence, les éléments suivants :

- les primes de 13^e mois calculées pour l'année entière, périodes de travail et de congé confondues ;

Cass. soc. 8 juin 2011

- les remboursements de frais professionnels dès lors qu'ils n'ont pas un caractère de complément de salaire mais correspondent à des remboursements de frais réellement exposés.

Cass. soc. 29 octobre 1980 – Bull. civ. V, n° 792

☞ *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 d'exonérations fixées par les textes, ce montant n'a pas à être intégré dans le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité.

Au-delà, l'entreprise doit prouver que la somme a été utilisée conformément à son objet par le salarié (factures), ou a réintégré l'avantage en nature dans le salaire de référence.

- les dommages-intérêts ;

Cass. soc. 16 novembre 1993 – Sté Louis Borghèse et Cie c/M. Merrant – Bull. civ. V, n° 270

- la participation légale aux résultats et les primes d'intéressement versées dans le cadre d'un accord soumis aux articles L. 3312-2 et suivants du Code du travail ;

Cass. soc. 15 juin 1978 – SA MDS France c/Jaillant et autres – Bull. civ. V, n° 489

- les primes ou indemnités rémunérant à la fois une période de travail effectif et une période de congés payés et qui ne sont pas affectées par la prise de congés annuels : les inclure dans l'indemnité de congés payés équivaut à les faire payer une seconde fois à l'employeur ; c'est le cas d'une prime locale qui couvre l'ensemble de l'année, temps de travail et temps de congé confondus, dont le versement n'est pas affecté par l'absence ou le départ en congé.

Cass. soc. 22 février 2000 – Fontaine c/Caisse d'Epargne Champagne Ardennes

- les primes mensuelles ne faisant pas partie de la rémunération ;

Cass. soc. 20 mai 1992 – Maurey c/SA Colori

- les éléments versés lors d'une absence non assimilée à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Exemple

Maladie non assimilée à du travail effectif par la convention collective (exemple : maladie au-delà de 30 jours d'arrêt).

- les 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 indemnités dues dans ce pays.

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

Cass. soc. 25 mars 1998 – Caumartin c/Sté BIAO

CAS PARTICULIERS

Prime de transport

Selon la Cour de cassation, les indemnités de transport sont intégrées dans l'assiette des congés payés lorsqu'elles sont versées à tous les salariés et qu'elles ne correspondent pas à des frais réellement engagés.

Cass. soc. 1^{er} avril 1992 – Sté parisienne de gardiennage de l'ouest c/M. Deheulle

À l'opposé, sont exclues les indemnités de trajet soumises à des conditions de distance domicile, lieu de travail.

Cass. soc. 8 juin 1994 – Office national des forêts c/Pagnini et autres

En d'autres termes, la prime de transport doit être incluse lorsqu'elle a un caractère forfaitaire et qu'elle indemnise de la même façon l'ensemble des salariés. À l'opposé, la prime est exclue si elle est destinée à couvrir des frais de déplacement de salariés.

En outre, il convient de rechercher si la prime de transport est versée globalement pour les périodes de congés et les périodes de travail. À défaut, il convient, compte tenu de la jurisprudence actuelle, d'intégrer cette prime dans la base **1/10^e**.

Avantages en nature

Doivent être inclus les avantages en nature dont le travailleur ne continue pas à jouir durant ses congés payés.

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

À l'inverse, lorsque le salarié bénéficie de l'avantage en nature pendant les congés payés, sa valeur n'a pas à être incluse dans l'assiette des congés payés.

Exemple

Lorsqu'un salarié dispose d'un logement de fonction durant toute l'année, la valeur représentative de l'avantage en nature n'est pas à intégrer dans la base congés payés.

Titres restaurant

À ce jour, la Cour de cassation n'a pas été amenée à se prononcer sur l'inclusion dans l'assiette des congés payés, de la participation patronale aux titres restaurant.

La participation patronale aux titres restaurant ne constitue pas un élément de rémunération, mais une contribution patronale aux repas des salariés. Cette participation patronale ne doit donc pas être intégrée dans l'assiette du **1/10^e**. La solution doit, a fortiori, être la même lorsque l'entreprise respecte les conditions pour bénéficier de l'exonération de cotisations. L'entreprise doit prendre à sa charge entre **50 %** et **60 %** de la valeur du titre.

En effet, l'article L. 3141-22 du Code du travail définit l'indemnité de congés payés comme étant égale au **1/10^e** d^e la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Périodes de suspension du contrat de travail

Les indemnités versées durant les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas, en principe, intégrées dans la base de calcul de l'indemnité de congés payés.

Il en va différemment lorsque la période de suspension du contrat est assimilée à du travail effectif par une disposition légale ou conventionnelle. Ainsi, selon l'article L. 3141-5 du Code du travail, sont à prendre en compte :

- les indemnités versées à l'occasion de la prise d'une journée de contrepartie obligatoire en repos ;
- les indemnités de congés payés de l'année précédente ;
- les rémunérations normales qui auraient été versées au salarié si celui-ci avait réellement travaillé pour les périodes d'inactivité suivantes :
 - congé de maternité, congé de paternité et d'adoption,
 - suspension du contrat de travail suite à un accident du travail pour une période limitée à une durée ininterrompue d'un an. Dans ce cas, il convient de reconstituer le salaire théorique qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé,
 - les indemnités versées durant les congés légaux pour événements familiaux,

Article L. 3142-1 du Code du travail

- les indemnités versées durant les jours fériés.

Cass. soc. 4 janvier 1974 – SA Manufacture Vosgienne de Meubles et Sièges c/Leval – Bull. civ. V, n° 22

Maladie

La maladie n'étant pas assimilée légalement à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés, les indemnités versées durant la période de maladie ne sont pas à intégrer dans le calcul de l'indemnité de congés payés.

Exemple

Ne sont pas prises en compte :

- les indemnités journalières maladie ;

Cass. soc. 8 juin 1994 – Office national des forêts c/Pagnini et autres – RJS 7/94 n° 866

- les indemnités conventionnelles à la charge de l'employeur.

Cour d'Appel Paris – 27 avril 1988

Toutefois, ces périodes permettent l'acquisition de congés payés lorsque la convention collective, le règlement intérieur, les usages ou le contrat de travail prévoient qu'elles sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des congés payés.

Réponse ministérielle n° 917 – JOANQ du 20 février 1963, p. 2267

Dans ce cas, le salaire à prendre en compte est le salaire théorique qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Par ailleurs, le fait que la maladie soit indemnisée par l'employeur ne suffit pas à l'assimiler à du travail effectif pour déterminer les droits à congés payés du salarié.

Il convient également de rechercher si un usage permet d'assimiler la maladie à du travail effectif. Dans l'affirmative, les périodes de maladie doivent être assimilées à du travail effectif pour l'acquisition des congés payés.

Exemple

Un salarié perçoit 2 000 € par mois du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007.
Il est malade durant le mois d'avril 2007.

- si la convention collective assimile la maladie à du travail effectif, le salaire pris en compte au titre de la règle du 1/10^e est de : $2\,000 \times 12 = 24\,000$ €.
- à l'opposé, si la convention collective n'assimile pas la maladie à du travail effectif, l'assiette du 1/10^e est de : $2\,000 \times 11 = 22\,000$ €.

Mi-temps thérapeutique suite à un accident du travail

Dans la mesure où l'arrêt de travail est limité à une durée d'un an, il convient de maintenir des droits complets au salarié et de reconstituer son salaire théorique dans le cadre de la règle du 1/10^e.

Exemple

Salarié absent du 1^{er} juin 2006 au 16 janvier 2007 dans le cadre d'un arrêt suite à un accident du travail. Il reprend son activité le 17 janvier 2007. Dans ce cas, il continue à acquérir des droits complets du 1^{er} juin 2006 au 16 janvier 2007 (2,08 jours ouvrés par mois). Son salaire à prendre en compte pour la règle du 1/10^e doit être un salaire reconstitué.

☞ Lorsque l'arrêt de travail dépasse un an, le salarié n'acquiert plus de congés payés, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Reprise d'activité dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique

Lorsque la reprise a lieu, deux solutions s'offrent à l'entreprise :

- traiter ce cas comme une reprise d'activité à temps partiel ;

ou

- traiter ce cas comme de la maladie ou un accident du travail sans acquisition de droits à congés payés (délai d'un an dépassé et/ou dispositions conventionnelles n'assimilant pas la maladie ou l'accident du travail au-delà d'un an, à du travail effectif).

Dans le second cas, étant donné l'absence de dispositions conventionnelles assimilant l'accident du travail (au-delà d'un an) ou la maladie à du travail effectif, les salariés en mi-temps thérapeutique peuvent se retrouver sans droit à congés payés.

Cette situation est critiquable dans la mesure où les salariés ont repris une activité à temps partiel et devraient, par conséquent, bénéficier des mêmes droits à congés payés que les salariés à temps plein.

Il semble opportun, dans ce cas, de valoriser les congés payés de ces salariés de la même manière que les salariés à temps partiel.

Congés conventionnels supplémentaires

Les indemnités de congés payés versées dans le cadre de la prise de congés payés conventionnelles supplémentaires doivent être intégrées en principe dans l'assiette de l'indemnité des congés payés.

En effet, cette rémunération versée durant ces congés, doit être prise en compte lorsque ces congés sont assimilés, par la convention collective ou un accord d'entreprise, à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés.

Cass. soc. 14 janvier 1998 – M. Jacques c/Cesap – RJS 3/98 n° 325

L'entreprise doit donc rechercher si ces congés supplémentaires sont assimilés à du travail effectif pour l'acquisition des congés. À défaut, l'indemnité versée durant ces jours n'est pas à intégrer dans la base 1/10^e.

RÈGLE DU MAINTIEN DE SALAIRE

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé durant ses congés payés.

Article L. 3141-22 du Code du travail

Cette rémunération est calculée, à raison, tout à la fois du salaire gagné pendant la période précédant les congés payés et de la durée du travail effectif de l'établissement.

Le salaire à prendre en compte comprend les mêmes éléments que ceux retenus pour la règle du **1/10^e**.

SALAIRE PRÉCÉDANT LE CONGÉ

Il est tenu 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**.

Il est tenu compte du salaire brut, des majorations pour heures supplémentaires, des primes ayant un caractère de salaire ou rémunérant une servitude liée à l'emploi.

Sont exclues les indemnités représentatives de frais professionnels ou les primes ayant un caractère bénévole.

DURÉE DU TRAVAIL À 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 n'est pas tenu compte des heures supplémentaires effectuées pendant la période de congé, dans la mesure où elles ont un caractère exceptionnel, 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 – JOANQ 28 mars 1952, p. 1597

TRANSFORMATION D'UN TEMPS PARTIEL EN TEMPS PLEIN

En cas de passage d'un temps partiel en temps plein, au moment des congés payés, 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 n° 41402 – JOANQ du 2 mars 1981, p. 930

COMPARAISON DES DEUX MÉTHODES

Conformément à l'article L. 3141-22 du Code du travail, il est fait obligation aux entreprises de comparer la méthode du maintien de salaire avec la méthode du **1/10^e**. La méthode la plus favorable au salarié doit être retenue.

DATE DE LA COMPARAISON

En principe, la comparaison doit se faire au moment de la prise des congés payés et lors du calcul de chaque indemnité de congés payés.

Toutefois, il est admis par l'administration que la comparaison s'effectue une seule fois, globalement, lorsque le salarié a épuisé la totalité de ses congés.

Circulaire ministérielle du 30 août 1978

Exemple

Pour une entreprise dont la date de fin de prise des congés se situe au 30 avril de l'année suivant la période d'acquisition, la régularisation peut être effectuée à cette date.

MODALITÉS DE LA COMPARAISON

Si l'entreprise opte pour une comparaison au moment du solde des congés payés, l'opération suivante doit être effectuée :

- dans un premier temps, il convient de faire le cumul de l'ensemble des indemnités versées lors de la prise des congés payés (maintien de salaire) ;
- dans un second temps, ce cumul est comparé avec l'application de la méthode du **1/10^e** sur l'ensemble des congés payés. Une régularisation est opérée si le solde s'avère positif.

☞ Les règles légales de calcul de l'indemnité de congés payés s'appliquent même si la durée du congé est différente de la durée légale. La comparaison entre les 2 méthodes de calcul doit, par conséquent, s'appliquer aux congés supplémentaires d'origine conventionnelle.

Cass. soc. 26 février 1997 – ADAPEI de la Gironde c/Duro et autres

VALORISATION DE L'ABSENCE

Méthode du 30^e

Il convient de diviser le salaire du mois correspondant à la prise des congés payés par **30**, puis de multiplier ce chiffre par le nombre de jours ouvrables et non ouvrables de congés pris par le salarié.

Cette méthode, même si elle reste possible, semble inadaptée au calcul de l'indemnité de congés payés dans la mesure où elle inclut dans le calcul les jours non ouvrables.

Méthode des jours ouvrables

La valorisation de l'indemnité de congés payés se fait en divisant le salaire du mois par le nombre de jours ouvrables du mois, puis en multipliant ce chiffre par le nombre de jours ouvrables de congés pris par le salarié.

L'entreprise peut, par souci de simplification, utiliser un nombre de jours ouvrables moyen soit :

- 26 jours par mois ($(52 \times 6)/12 = 26$).

Méthode des jours ouvrés

L'entreprise peut également utiliser une méthode comparable aux jours ouvrables en utilisant les jours ouvrés. Il convient ici de diviser le salaire du mois par le nombre de jours ouvrés réel ou moyen du mois soit :

- $(52 \times 5)/12 = 21,67$ jours.

Méthode des heures

Plusieurs méthodes de calcul peuvent être appliquées :

- **heures moyennes**

il convient, dans ce cas, de diviser le salaire du mois par le nombre d'heures moyen du mois puis de multiplier le taux horaire par le nombre d'heures compris dans la période de congés payés.

Exemples de calcul du nombre d'heures moyen

Pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, soit $39 \text{ heures} \times 52/12 = 169 \text{ heures}$

Pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit $35 \text{ heures} \times 52/12 = 151,67 \text{ heures}$

- **heures réelles**

Une autre méthode a également été dégagée par la jurisprudence consistant à affecter le salaire mensuel d'un coefficient égal au rapport existant entre le nombre d'heures de travail que le salarié aurait accomplies pendant la période de congés et le nombre d'heures correspondant à la durée légale effective du travail pendant le mois considéré.

Cass. soc. 24 juin 1992 – Bull. civ. n° 412 – M. Demeauti c/Transports Européens d'automobile

MÉTHODES DE DÉDUCTION DES ABSENCES

Méthode du trentième	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{30} \times \text{nombre de jours d'absence calendaires (limités à 30)}$
Méthode du vingt-sixième ou ouvrables du mois	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{26^{(*)}} \times \text{nombre de jours d'absence ouvrables dans le mois}$ <i>(*) ou le nombre de jours ouvrables du mois</i>
Méthode heures moyennes	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre moyen d'heures de travail dans le mois}} \times \text{nombre d'heures d'absences dans le mois}$
Méthode heures réelles	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre d'heures réelles travaillées dans le mois}} \times \text{nombre d'heures d'absences dans le mois}$
Méthode des jours ouvrés ou des jours ouvrés moyens	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{21,67^{(*)}} \times \text{nombre de jours d'absence ouvrés dans le mois}$ <i>(*) ou le nombre de jours ouvrés du mois</i>

Méthode appliquée par la Cour de cassation : méthode horaire

Exemple

Absence pour grève.

Pour être proportionnel à l'interruption de travail, l'abattement du salaire pour fait de grève, doit être calculé sur l'horaire mensuel des salariés.

Cass. soc. 19 mai 1998 – SNC Le Parisien c/Colin et autres

COMPARAISON DE CES DIFFÉRENTES MÉTHODES

Exemple

Soit un salarié percevant un traitement de base de 2 300 €. Il prend ses congés du 3 septembre au matin au 25 septembre 2014 au soir. L'entreprise travaille 35 heures hebdomadaires (jours ouvrés du lundi au vendredi), à savoir 7 heures par jour. Calcul de l'indemnité de congés payés (maintien du salaire selon les différentes méthodes) :

- méthode du 30^e : $(2\,300/30) \times 23 = 1\,763,33 \text{ €}$;
- méthode des jours ouvrables réels ou moyens :
 - jours ouvrables réels : $(2\,300/26) \times 20 = 1\,769,23 \text{ €}$,
 - jours ouvrables moyens : $(2\,300/26) \times 21 = 1\,769,23 \text{ €}$;
- méthode des jours ouvrés réels ou moyens :
 - jours ouvrés réels : $(2\,300/22) \times 17 = 1\,777,27 \text{ €}$,
 - jours ouvrés moyens : $(2\,300/21,67) \times 17 = 1\,804,33 \text{ €}$;
- méthode en heures réelles ou moyennes :
 - heures réelles : $(2\,300/154) \times (7 \text{ h} \times 17) = 1\,777,27 \text{ €}$,
 - heures moyennes : $(2\,300/151,67) \times (7 \text{ h} \times 17) = 1\,804,57 \text{ €}$.

Parmi les différentes formules de calcul retenues, la Cour de cassation retient la méthode horaire. La retenue est calculée en fonction du nombre réel d'heures effectivement travaillées dans l'entreprise au cours du mois considéré.

La Cour de cassation a admis, toutefois, qu'un mode de calcul différent puisse être utilisé, lorsqu'il résulte d'un usage dans l'entreprise. Dans ce cas, cette méthode s'impose au salarié.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ SELON LA RÈGLE DU 1/10^E

La formule suivante doit être retenue et, ce, pour **30** jours ouvrables ou **25** jours ouvrés de congés payés :

Salaire du 1^{er} juin n-1 au 31 mai n 10
--

Exemple

Pour 25 jours ouvrés de congés payés, soit 5 semaines, le calcul pour la règle du 1/10^e est le suivant :
 (salaire du 1^{er} juin n-1 au 31 mai n)/10 x 25/25

Exemples de comparaison entre les deux méthodes

Exemple 1 - Règle du 1/10^e

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 son congé principal du 7 juillet au matin au 26 juillet 2014 au soir. 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 : 17
Indemnité de congés payés : $17/26 \times 4\,000 = 2\,615,38 \text{ €}$
Salaire : $7/26 \times 4\,000 = 1\,076,92 \text{ €}$;

■ **règle du 1/10^e**

Il a perçu 3 950 € 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 : $(\frac{3\,950 \times 7}{10} + \frac{4\,000 \times 5}{30}) \times \frac{17}{30} = 2\,700,17 \text{ €}$

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

Cf. bulletin de paie D73.3

Exemple 2 - Règle du maintien de salaire

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** : $(\frac{1\,450 \times 8}{10} + \frac{1\,650 \times 4}{30}) \times \frac{18}{30} = 1\,092 \text{ €}$

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

Cf. bulletin de paie D73.4

Exemple 3 - Salarié à temps partiel - Règle du 1/10^e

Salarié cadre passant d'un travail à temps plein à un travail 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 durant la 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.

Cf. bulletin D73.5

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

EXEMPLE :

Salarié cadre prenant ses
congés payés
du 7 au 26 juillet 2014

**ABSENCE POUR CONGÉS
PAYÉS :**

$17/26 \times 4\ 000 = 2\ 615,38\ €$

ICP (règle du 10e) :

$(3\ 950 \times 7) + (4\ 000 \times 5)/10$
 $\times 17/30 = 2\ 700,17\ €$

BASE CSG / CRDS :

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations}$
 $\text{patronales de prévoyance} :$
 $(4\ 084,78 \times 0,9825) + 46,94$
 $= 4\ 060,23\ €$

**TAUX ACCIDENT DU
TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,20 % pour cette
entreprise

**CHÔMAGE, AGIRC,
AGFF, APEC :**

TA : 3 129 €

TB : $4\ 084,78 - 3\ 129 = 955,78\ €$

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	4 000,00				
ABSENCE CONGÉS PAYÉS (17 j)	-2 615,38				
INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS	2 700,17				
SALAIRE BRUT	4 084,78				
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	4 060,23	2,90%	117,75		
CSG	4 060,23	5,10%	207,07		
ASSURANCE MALADIE	4 084,78	0,75%	30,64	13,10%	535,11
ASSURANCE VIEILLESSE DÉPLAF	4 084,78	0,25%	10,21		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 129,00	6,80%	212,77	8,45%	264,40
Totalité	4 084,78			1,75%	71,48
ALLOCATIONS FAMILIALES	4 084,78			5,25%	214,45
ACCIDENT DU TRAVAIL					
Totalité	4 084,78	variable		1,20%	49,02
Versement transport	4 084,78			2,70%	110,29
FNAL	4 084,78			0,50%	20,42
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 129,00	2,40%	75,10	4,30%	134,55
TB	955,78	2,40%	22,94	4,30%	41,10
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	3 129,00	3,05%	95,43	4,58%	143,31
AGIRC TB	955,78	7,75%	74,07	12,68%	121,19
AGFF TA	3 129,00	0,80%	25,03	1,20%	37,55
AGFF TB	955,78	0,90%	8,60	1,30%	12,43
CET	4 084,78	0,13%	5,31	0,22%	8,99
APEC(TA+TB)	4 084,78	0,024%	0,98	0,036%	1,47
PRÉVOYANCE					
TA	3 129,00	0,50%	15,65	1,50%	46,94
TOTAL DES RETENUES			901,55		1 812,68
NET À PAYER		3 183,23			
CRDS & CSG		117,75			
NET IMPOSABLE		3 300,98			
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>					

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 :**

$18/26 \times 1\,650 = 1\,142,31 \text{ €}$

ICP (maintien de salaire) :

$18/26 \times 1\,650 = 1\,142,31 \text{ €}$

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 :
 $(1\,650 \times 0,9825) + 24,75$
 $= 1\,645,88 \text{ €}$

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,10 % pour cette
entreprise

ARRCO :

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

Réduction Fillon :

coefficient : 0,26/0,60*
 $(1,6 * (1\,445,42 / 1\,650)) - 1 = 0,1740$
 $R = 0,1740 * 1\,650 = 287,10 \text{ €}$

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	13,10%	216,15
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
VERSEMENT TRANSPORT	1 650,00			2,70%	44,55
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 650,00	variable		1,10%	18,15
FNAL	1 650,00			0,50%	8,25
					0,00
CHÔMAGE					
TA	1 650,00	2,40%	39,60	4,00%	66,00
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
REDUCTION FILLON					-287,10
TOTAL DES RETENUES			371,75		441,05
NET À PAYER			1 278,26		
CRDS & CSG			47,73		
NET IMPOSABLE			1 325,99		
Payé le :			Par virement du :		
Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée					

Bulletin de salaire : SALARIÉ À TEMPS PARTIEL - CONGÉS PAYÉS - RÈGLE DU 1/10E - Article 36

EXEMPLE :

Salarié cadre travaillant à temps partiel. Il est en congés payés 18 jours ouvrables au cours du mois de juillet 2014

ABSENCE :

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

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 :

$(\text{brut} \times 0,9825) + \text{cotisations patronales de prévoyance} : (2\,718,46 \times 0,9825) + 40,78 = 2\,711,67 \text{ €}$

$\text{GMP} : 324,72 \times 121,34 / 151,67 = 259,78 \text{ €}$

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 : APE :		
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
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	2 711,67	2,90%	78,64		
CSG	2 711,67	5,10%	138,29		
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	2 718,46	6,80%	184,86	8,45%	229,71
<i>Totalité</i>	2 718,46			1,75%	47,57
ALLOCATIONS FAMILIALES	2 718,46			5,25%	142,72
VERSEMENT TRANSPORT	2 718,46			2,70%	73,40
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
CHÔMAGE/FNGS					
TA	2 718,46	2,40%	65,24	4,30%	116,89
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO TA	2 718,46	3,05%	82,91	4,58%	124,51
AGFF TA	2 718,46	0,80%	21,75	1,20%	32,62
AGIRC GMP	259,78	7,75%	20,13	12,68%	32,94
CET	2 718,46	0,13%	3,53	0,22%	5,98
PRÉVOYANCE					
TA	2 718,46	0,50%	13,59	1,50%	40,78
TOTAL DES RETENUES			636,14		1 249,45

NET À PAYER	2 082,32
CRDS & CSG	78,64
NET IMPOSABLE	2 160,96

Payé le : _____ Par virement du : _____

Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée

TABLEAU RÉCAPITULATIF CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS*Article L. 3141-22 du Code du travail***MÉTHODE EN JOURS OUVRABLES****Règle du maintien de salaire**

Le calcul de l'indemnité s'effectue à partir de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

$$\text{Salaire du mois précédant l'arrêt de travail} \times \frac{\text{Nombre de jours ouvrables de congés}}{\text{Nombre de jours ouvrables du mois (moyen ou réel)}}$$

Méthode du dixième

Le calcul de l'indemnité s'effectue à partir de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence : 1.06 (n-1) au 31.05 (n)

$$\frac{\text{Rémunération du 1.06 (n-1) au 31.05 (n)}}{10} \times \text{Nombre de jours ouvrables de congés}$$

10

30

La méthode la plus favorable est retenue pour le salarié.

JURISPRUDENCE SUR LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

EXEMPLES JURISPRUDENTIELS

Assiette de l'indemnité de congés payés

Primes de panier et remboursements de transport

Les sommes versées au salarié au titre de primes de panier et remboursements de transport, qui ne correspondent pas à des frais réellement exposés par l'intéressé sont prises en compte dans la détermination de l'indemnité de congés payés.

Cass. soc. 1er avril 1992 – n° 88-42.067 – Sté parisienne de gardiennage de l'ouest c/M. Deheulle

Sur le moyen unique :

Attendu que la Société parisienne de gardiennage de l'ouest fait grief au jugement attaqué de l'avoir condamnée à payer à son salarié, M. Deheulle, une somme à titre de rappel de l'indemnité de congés payés pour la période du 1^{er} juin 1986 au 31 mai 1987, alors, selon le moyen, que pour dégager cette somme, le Conseil de prud'hommes a tenu compte du 1/10^e de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, en y incluant les primes de panier prévues par l'article 6 de la convention collective et les remboursements de transports qui, non assimilables à un salaire eu égard à leur nature, n'auraient pas dû être pris en considération ;

Mais attendu qu'en retenant que ces primes et remboursements ne correspondaient pas à des frais réellement exposés, le Conseil de prud'hommes a pu décider qu'ils constituaient un complément de rémunération versé à l'occasion du travail, et qu'il devait en être tenu compte dans la détermination de l'indemnité de congés payés ;

Que le moyen ne saurait donc être accueilli ;

Par ces motifs :

REJETTE le pourvoi.

Prime exceptionnelle

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 fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Bourges.

Périodes de chômage partiel

Les périodes de chômage partiel ne sont pas intégrées dans le salaire servant de base de calcul à l'indemnité de congés payés.

Cass. soc. 19 février 1992 – N° 88-42.632 – Ets Chuchu-Decayeux c/M. Forestier

Sur le moyen unique :

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

Attendu, selon ce texte, que l'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, et que pour la détermination de cette rémunération, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente, ainsi que des indemnités afférentes au repos compensateur et les périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 223-4 sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération, en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ;

Attendu que pour condamner la Société Chuchu-Decayeux à payer à M. Forestier, son salarié, un rappel d'indemnité de congés payés, le Conseil de prud'hommes énonce que pour l'application de l'article L. 223-11 du Code du travail, les indemnités de chômage partiel doivent être intégrées dans la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de congés payés ; qu'en effet, lesdites indemnités dues par l'employeur constituent un véritable élément du salaire, le salarié demeurant à la disposition de son employeur durant les périodes d'inactivité correspondantes ; qu'il faut donc ajouter les indemnités de chômage partiel perçues par M. Forestier entre juin 1986 et mai 1987 à sa rémunération annuelle brute pour le calcul de son indemnité de congés payés ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, sauf dispositions conventionnelles contraires, les périodes de chômage partiel n'étant pas assimilées par l'article L. 223-4 du Code du travail à un temps de travail effectif, celles-ci ne sont pas considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, le Conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé :

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 7 mars 1988, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Friville-Escarbotin ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le Conseil de prud'hommes d'Abbeville.

Calcul de l'indemnité de congés payés

En cas de mois incomplet de travail, un complément de salaire doit être calculé en multipliant la rémunération horaire par le nombre d'heures de travail réellement effectuées, et non en appliquant la règle du 30^e.

Cass. soc. 24 juin 1992 – N° 89-41.387 – M. Demeautis c/Transports européens d'automobiles

Attendu, selon le jugement attaqué et les pièces de la procédure, que M. Demeautis au service, en qualité de chauffeur, de la Société des Transports européens d'automobiles du 27 septembre 1982 au 3 juin 1988, date de son licenciement pour motif économique, a saisi la juridiction prud'homale d'un ensemble de demandes ;

Sur les premier, deuxième, quatrième, cinquième et sixième moyens : (sans intérêt) ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de complément de salaire pour le mois de juin 1988 au cours duquel il avait travaillé pendant les trois premiers jours, le Conseil de prud'hommes a retenu qu'il devait être égal au 3/30^e du salaire ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de déterminer le salaire en multipliant la rémunération horaire par le nombre d'heures de travail réellement effectuées, le Conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de complément de salaire pour le mois de juin 1988, le jugement rendu le 3 février 1989, entre les parties par le Conseil de prud'hommes d'Auxerre ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le Conseil de prud'hommes de Sens.

PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

NATURE DE L'INDEMNITÉ

L'indemnité de congés payés a le caractère de salaire.

Article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

L'indemnité de congés payés supporte, par conséquent, les mêmes charges sociales et fiscales que le salaire.

Elle est soumise, notamment :

- aux cotisations salariales et patronales de Sécurité sociale ;
- aux cotisations salariales et patronales d'assurance chômage ;
- aux cotisations salariales et patronales de retraite complémentaire ;
- à l'impôt sur le Revenu (IR) dans les mêmes conditions que les salaires ;
- à la CSG ;
- à la CRDS.

L'indemnité de congés payés est saisissable dans les mêmes conditions et limites que le salaire. L'indemnité de congés payés est soumise à la prescription quinquennale au même titre que les salaires. Elle peut faire l'objet de contestations auprès du Conseil des prud'hommes dans la limite de **5 ans**.

Article L. 3245-1 du Code du travail

L'indemnité de congés payés ne peut se cumuler avec un salaire. C'est ainsi que le salarié qui a travaillé au service de son employeur pendant la période de congés ne peut prétendre à une indemnité qui s'ajouterait au salaire déjà perçu.

L'indemnité de congés payés ne peut, pour les mêmes raisons, être cumulée avec un complément employeur versé dans le cadre d'un arrêt maladie.

MODALITÉS ET DÉBITEUR DU PAIEMENT

Débiteur

Le débiteur de l'indemnité de congés payés est l'employeur qui est en place au moment où débute la période des congés payés.

En cas de succession d'employeurs, c'est donc le nouvel employeur qui doit assurer le versement intégral des sommes dues au salarié au titre de l'indemnité de congés payés.

Cependant, le nouvel employeur peut demander à l'ancien employeur le remboursement de la part de l'indemnité qui lui incombe.

Cass. soc. 17 janvier 1989 – Société Pila c/Mr Buffet et autre – Bull. civ. V, n° 30

Décès du salarié

L'indemnité de congés payés est due aux ayants droit du salarié dont le décès survient avant qu'il ait pris son congé annuel payé. L'indemnité est versée aux héritiers qui ont la qualité pour obtenir le paiement des salaires.

Article L. 3141-26 du Code du travail

Modalités de paiement

Le paiement des indemnités de congés payés est soumis aux mêmes règles que celles régissant le paiement du salaire. L'indemnité de congés payés est exigible à terme échu, c'est-à-dire à la fin du mois. Cependant, rien n'interdit un paiement anticipé de l'indemnité qui peut, en outre, résulter d'un accord collectif ou d'un usage.

Aucune disposition légale n'interdit également de verser, pour des emplois ayant un caractère intermittent ou irrégulier, un salaire forfaitaire incluant une indemnité de congés payés.

Exemple

Des professeurs effectuant des vacances peuvent ainsi bénéficier d'un salaire forfaitaire incluant l'indemnité de congés payés.

Cass. soc. 26 mars 1981 – Sté de Comptabilité de France c/Mant – Bull. civ. V, n° 268

Toutefois, la convention de forfait ne se présume pas. Il appartient donc aux parties de la mentionner dans une convention expresse.

Cass. soc. 14 janvier 1998 – Association sportive «Le Rouen Hockey Club» c/Botteri

Cette pratique doit résulter d'une convention expresse dont les 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 Lannelongue

JURISPRUDENCE SUR LE PAIEMENT DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

EXEMPLES JURISPRUDENTIELS

Les parties au contrat de travail peuvent convenir d'un salaire forfaitaire incluant les congés payés. Cette convention de forfait doit, toutefois, être expresse et ses modalités ne doivent pas aboutir, pour le salarié, à un résultat moins favorable que la stricte application des dispositions légales.

Cass. soc. 2 avril 1997 – Nos 95-42.320 à 95-42.329 – Mme Chevalot et autres c/Sté d'éditions scientifiques et culturelles

Sur le premier moyen :

vu les articles 1134 du Code civil et L. 223-11 du Code du travail :

Attendu que, s'il n'est pas interdit aux parties de convenir d'un salaire forfaitaire incluant les congés payés, encore faut-il 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 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que la Société d'éditions scientifiques et culturelles (SESC) emploie une équipe de correcteurs pour son journal «Le Quotidien du médecin» ; que la rémunération de ces salariés s'effectue, selon un accord d'entreprise du 26 octobre 1978, remis à jour le 11 octobre 1990, sous la forme d'un salaire de base auquel s'ajoute un complément pour travaux supplémentaires au-delà de la correction de 16 pages, et ce par tranches de 4 pages ; que, faisant valoir que la rémunération pour travaux supplémentaires devait être intégrée dans le salaire de base servant au calcul de l'indemnité de congés payés, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de rappel d'indemnités de congés payés ;

Attendu que, pour débouter les salariés de leur demande, la Cour d'appel énonce que la rémunération pour travaux supplémentaires s'est toujours effectuée d'une manière forfaitaire, incluant les congés payés, que l'application de ce système depuis la création du journal consacrait l'accord implicite des parties, en l'absence de toute stipulation écrite, et n'entraînait aucune perte de salaire puisque la rémunération totale était bien supérieure au salaire que les intéressés auraient reçu s'ils avaient été payés en fonction de leurs seules heures de travail ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, les arrêts rendus le 20 mars 1995, entre les parties, par la Cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris.

Prescription

Le point de départ de la prescription en matière d'indemnité de congés payés est fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris.

Cass. soc. 4 décembre 1996 – Nos 93-46.408 à 93-46.422 – Sté Brunet c/M. Bauduin et autres

Vu leur connexité joint les pourvois Nos 93-46.408 à 93-46.422 ;

Attendu que M. Bauduin et 14 autres salariés au service de la Société Brunet ont saisi la juridiction prud'homale, le 22 juillet 1992, afin d'obtenir le paiement d'une journée supplémentaire de congés payés au titre du samedi 15 août 1987, jour férié situé à l'intérieur de la période de congés payés fixée du 18 juillet 1987 au soir au dimanche 16 août 1987 ;

Sur le premier moyen, commun à tous les pourvois :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts attaqués (Douai, 30 septembre 1993) d'avoir écarté la fin de non-recevoir tirée de la prescription de la demande des salariés, alors, selon le moyen, qu'il résulte de l'article L. 143-14 du Code du travail que la prescription de 5 ans prévue pour l'action en paiement des salaires court à compter de la date d'exigibilité du salaire ; que cette date s'entend du premier jour à partir duquel le salarié peut réclamer sa créance salariale, ce qui correspond à la date habituelle de paiement dans l'entreprise ; qu'au cas présent, il n'est pas contesté que les salariés de la société Brunet percevaient toujours les salaires correspondant aux congés payés d'été au moment de leur départ en vacances ; qu'en 1987, leurs congés payés débutaient le vendredi 17 juillet 1987 et c'est ce jour qu'ils ont perçu leur indemnité de congés payés ; qu'ainsi la date d'exigibilité du salaire qui aurait pu être dû pour le 15 août 1987 était celle du 17 juillet 1987 ; qu'il en résulte que les réclamations formées le 22 juillet 1992 étaient prescrites ; qu'en décidant le contraire, la Cour d'appel a violé l'article L. 143-14 du Code du travail ;

Mais attendu que le point de départ de la prescription en matière d'indemnité de congés payés doit être fixé à l'expiration de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris ;

Et attendu que la Cour d'appel qui a constaté que la journée supplémentaire de congés payés aurait pu être prise avec la cinquième semaine de congés payés fixée à la fin de l'année 1987, a écarté, à bon droit, la fin de non-recevoir tirée de la prescription quinquennale des salaires ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen, commun à tous les pourvois :

Attendu que l'employeur fait encore grief aux arrêts attaqués d'avoir décidé que les salariés devaient bénéficier d'une journée supplémentaire de congés payés au titre du 15 août 1987, alors, selon le moyen, que le principe résultant de l'article L. 223-2 du Code du travail suivant lequel le droit à congés est un droit annuel déterminé à raison de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail sans que la durée totale du congé exigible puisse excéder 30 jours ouvrables est un principe d'ordre public auquel il ne peut être dérogé ; qu'ainsi la Cour d'appel qui constate qu'au cours de l'année 1987 les salariés ont effectivement bénéficié de 30 jours ouvrables, ne pouvait décider qu'il convenait d'accorder, à la suite d'une demande formulée 5 ans plus tard, une journée supplémentaire de congés payés pour la période annuelle de 1987 au titre du samedi 15 août 1987, sans violer la règle d'ordre public de l'annualité des congés visés à l'article L. 223-2 du Code du travail ; alors, en outre, que le droit aux congés est un droit qui s'exerce en nature et faute d'exercer ce droit dans l'année de référence, les salariés n'ont pas la possibilité de demander un report de leurs congés sur d'autres années ou une indemnité compensatrice ; que cet exercice en nature du droit au congé est une règle impérative et d'ordre public ; qu'en décidant cependant que les salariés pouvaient, des années plus tard, récupérer l'équivalent d'un jour de congé supplémentaire, la Cour d'appel a violé l'article L. 223-2 du Code du travail ; alors, au surplus, que l'article 60 de la Convention collective nationale des industries textiles en énonçant que les jours de congés sont «comptés en jours ouvrables (et que) un jour férié légal tombant un jour de semaine dans la période ne peut être considéré comme un jour de congé même si ce jour férié tombe un jour de semaine habituellement non travaillé dans l'entreprise», s'est borné à indiquer une méthode de comptabilisation des jours de congé ; que ce texte n'envisage aucune dérogation aux textes légaux et ne prévoit pas l'allocation d'une journée supplémentaire de congé, ni son report, ou son indemnisation, au titre d'un jour férié tombant pendant la période de congés ; qu'en déduisant cependant de ce texte un droit pour les salariés au bénéfice d'une journée de congé supplémentaire, la Cour d'appel a violé par fausse application l'article 60 de la Convention collective nationale des industries textiles ; alors, enfin, que l'employeur faisait valoir dans ses conclusions d'appel que la rémunération due pour les congés payés est égale, selon l'article L. 223-11 du Code du travail, soit au dixième de la rémunération perçue sur la période annuelle antérieure, soit à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait effectivement travaillé pendant son congé, et qu'au cas présent, les salariés demandeurs avaient bien perçu toute la rémunération à laquelle ils pouvaient prétendre au titre de leurs congés payés ; qu'ainsi ils n'avaient droit à aucun salaire supplémentaire ; que la Cour d'appel qui s'est abstenue de répondre à ce moyen péremptoire des conclusions de l'employeur, a violé l'article 455 du nouveau Code de procédure civile ;

Mais attendu, d'abord, qu'aux termes de l'article 60 de la Convention collective nationale de l'industrie textile : «les jours de congé étant comptés en jours ouvrables, un jour férié légal tombant un jour de semaine dans la période de congé ne peut être considéré comme un jour de congé, même si ce jour férié tombe un jour de semaine habituellement non travaillé dans l'entreprise» ; que, dès lors, la Cour d'appel a décidé, à bon droit, que le congé des intéressés devait être prolongé d'un jour ;

Attendu, ensuite, que si le droit au congé doit être exercé annuellement en nature et que si l'indemnité compensatrice de congés payés ne peut se cumuler avec le salaire, la Cour d'appel a relevé que l'employeur avait mis les salariés dans l'impossibilité de prendre la totalité de leurs congés payés ; qu'elle a pu décider, en conséquence, sans avoir à répondre aux conclusions prétendument délaissées, que les salariés avaient droit au paiement d'une journée supplémentaire de congé ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

REJETTE les pourvois.

MENTIONS DU BULLETIN DE PAIE

Le bulletin de paie comporte obligatoirement les dates de congés payés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie.

Article R. 3243-1 du Code du travail

BULLETIN DE PAIE AVEC MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION

Dans ce cas, il n'est pas obligatoire d'opérer une ventilation entre la rémunération pour les heures travaillées et l'indemnité de congés payés.

Il reste toutefois nécessaire d'indiquer les dates de congés payés.

BULLETIN DE PAIE AVEC APPLICATION DE LA RÈGLE DU 1/10^E

L'indemnité de congés payés doit apparaître distinctement de la rémunération proprement dite.

Fractionnement des congés payés

Si le congé est fractionné ou lorsque certains éléments de calcul font défaut au moment de l'octroi du congé, l'entreprise maintient, dans un premier temps, la rémunération habituelle du salarié avec indication des dates de congés selon la règle du 1/10^e.

Le cas échéant, la régularisation apparaît sur le bulletin de paie uniquement lors du solde des congés payés ou lorsque l'ensemble des éléments de calcul sont connus.

Mention du solde des congés payés

La mention sur le bulletin de paie du droit à congé vaut, pour la Cour de cassation, reconnaissance par l'employeur de l'existence des congés indiqués.

Ainsi, un employeur qui a reconnu sur les bulletins de paie que les congés payés restaient dus, ne peut débouter le salarié de sa demande d'indemnité compensatrice de congés payés au motif que la mention du droit à congé sur les bulletins de paie au-delà de la période de référence ne prouve pas que l'employeur se soit opposé à la prise des congés par le salarié pendant la période de congés.

Cass. soc. 30 mars 1999 – Gommeriel c/SA AR2I

CONGÉS PAYÉS ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

DROIT À L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier de la totalité de son congé, il doit recevoir, pour la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité compensatrice de congés payés.

Cette indemnité est due dès lors que la résiliation du contrat de travail n'a pas été provoquée par la faute lourde du salarié et sans qu'il y ait lieu de distinguer si cette résiliation résulte du fait du salarié ou de l'employeur.

Article L. 3141-26 du Code du travail

L'indemnité compensatrice de congés payés est donc due en cas de licenciement du salarié, dès lors que celui-ci ne résulte pas d'une faute lourde, mais également lorsque la rupture du contrat de travail résulte de la démission du salarié.

Faute lourde

La faute lourde prive le salarié du versement de l'indemnité compensatrice de congés payés. La faute lourde est une faute d'une exceptionnelle gravité qui est caractérisée par l'intention de nuire du salarié à l'employeur ou à l'entreprise.

Exemples de fautes lourdes

Un salarié cherche à tromper son employeur en déclarant comme accident du travail, un accident qui lui est survenu dans sa vie privée.

Un directeur établit volontairement et intentionnellement des comptes incomplets et erronés pour pouvoir verser au personnel et se verser à lui-même une prime d'association aux résultats.

☞ *La qualification de faute lourde ou grave dépend de l'appréciation souveraine des juges du fond. Autrement dit, la jurisprudence peut être amenée à requalifier la faute lourde en faute simple, par exemple, et l'employeur sera redevable de l'indemnité.*

Conséquence de la faute lourde

La faute lourde prive le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés mais uniquement en ce qui concerne la période de référence en cours.

Cass. soc. 9 juillet 1991 – Arnaudo c/SA Procam

Cass. soc. 28 février 2001 – SA Métal Plus c/Haegel

Le salarié garde, par conséquent, le bénéfice de l'indemnité compensatrice pour des périodes écoulées.

Exemple

Un salarié commet une faute lourde le 1^{er} juillet 2007. Il gardera le bénéfice de l'indemnité compensatrice acquise au cours de la période de référence allant du 1^{er} juin 2006 au 31 mai 2007.

À l'inverse, s'il avait commis une faute lourde le 15 mai 2007, il aurait perdu le bénéfice de l'indemnité sur la totalité de la période de référence en cours (1^{er} juin 2006 - 15 mai 2007).

Faute lourde commise pendant le préavis

Lorsque la faute lourde a été commise pendant l'exécution du préavis, le salarié ne peut être privé des indemnités de licenciement et des indemnités de congés payés, ces indemnités étant acquises au jour de la décision de licenciement.

Cass. soc. 23 octobre 1991 – Sté Sogea c/Duponchelle

☞ *Le terme «indemnité compensatrice de congés payés» regroupe deux notions distinctes :*

- d'une part, l'indemnité perçue par le salarié dont le contrat est rompu alors qu'il n'a pas bénéficié de la totalité de ses congés, prévue à l'article L. 3141-26 du Code du travail ;
- d'autre part, les dommages-intérêts versés au salarié qui n'a pu bénéficier de ses congés payés par la faute de l'employeur, indépendamment de toute rupture du contrat de travail.

L'indemnité compensatrice prévue à l'article L. 3141-26 du Code du travail a le caractère d'un salaire et est donc soumise aux charges sociales.

La seconde indemnité compensatrice sanctionne le comportement fautif de l'employeur et correspond à la réparation d'un préjudice.

Ayant le caractère de dommages-intérêts, elle n'est pas soumise aux cotisations sociales. Son montant est déterminé souverainement par les juges du fond.

Les deux indemnités sont compatibles.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

L'indemnité compensatrice de congés payés est calculée de la même façon que l'indemnité versée au salarié lors de la prise du congé.

L'indemnité compensatrice de congés payés est égale au dixième du total des salaires perçus par le salarié au cours de la période de référence (jusqu'à la date de fin d'exécution du préavis) sans pouvoir être inférieure au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé durant le congé.

Il convient de procéder ici comme si le salarié avait travaillé à l'issue du congé. Son indemnité est égale au nombre de jours acquis et non pris.

Période de référence

Le salaire de référence est déterminé de la même façon que le calcul de l'indemnité de congés payés.

Toutefois, la période de référence est généralement incomplète : elle a pour limite le jour de la résiliation du contrat de travail.

Indemnité de précarité

L'indemnité de fin de contrat versée, le cas échéant, aux contrats à durée déterminée entre dans l'assiette de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Circulaire ministérielle du 29 août 1992

☞ *L'indemnité compensatrice de congés payés, versée au titre d'une période de référence, ne peut être prise en compte pour le calcul de l'indemnité due pour la période suivante.*

Cass. soc. 17 février 1993 – Pargade c/Société Nouvelle Courrier français – RJS 4/93, n°407

Remboursement du salarié

Dans le cas de résiliation du contrat de travail d'un salarié qui, par suite de l'ordre fixé pour les départs en congés payés, a pris un congé comportant une indemnité d'un montant supérieur à celle à laquelle, au moment de la résiliation, il aurait pu prétendre à raison de la durée de ses services, ce salarié doit rembourser le trop-perçu à l'employeur.

Le remboursement n'est pas dû si la résiliation du contrat de travail est provoquée par une faute lourde de l'employeur.

Le salarié doit rembourser à l'employeur le trop-perçu, dans l'hypothèse où il a pris un congé assorti d'une indemnité d'un montant supérieur à celle laquelle il pourrait prétendre au moment de la résiliation de son contrat.

Article L. 3141-26 du Code du travail

Nature de l'indemnité

L'indemnité compensatrice de congés payés a un caractère salarial et est soumise comme telle à la prescription quinquennale.

Cass. soc. 7 mars 1990 – M. Angelac c/Compagnie Rhin et Moselle – Bull. civ. V, n° 98

Cette indemnité supporte également l'ensemble des charges sociales et fiscales dues sur les salaires.

L'indemnité compensatrice de congés payés vient s'ajouter, pour le calcul des cotisations, au salaire de la période de travail en cours ou à l'issue de laquelle elle est payée.

Elle est sans incidence sur le plafond de Sécurité sociale : le plafond de Sécurité sociale applicable est déterminé en fonction de la périodicité de la paie du mois.

Exemple

Plafond mensuel.

En cas de départ en cours de mois, le plafond est constitué d'autant de **30^e** qu'il y a de jours ouvrables et non ouvrables de présence.

Il n'y a pas lieu d'appliquer un plafond supplémentaire établi au prorata des jours indemnisés.

L'indemnité compensatrice de congés payés est considérée comme une somme isolée au regard des cotisations de retraite complémentaire AGIRC.

Exemple

Un salarié non cadre quitte l'entreprise le 28 mars 2014. L'entreprise ouvre du lundi au vendredi. Il lui reste un reliquat de 27 jours ouvrables de congés correspondant à la période du 1^{er} juin 2014 au 28 mars 2014.

Salaire de la période de référence : 19 846,60 €.

Salaire qu'il aurait perçu en mars : 2 000,00 €.

Règle du dixième : 19 846,60/10 = 1 984,66 €.

*Maintien de salaire : 27/26 * 2 000 € = 2 076,92 €.*

Bulletin de salaire : VERSEMENT ICCP - SALARIE NON CADRE**EXEMPLE :**

Salarié non cadre percevant un
salaire mensuel de 2 000 €

pour 151,67 h soit un taux
horaire de 13,19 €

Ce salarié démissionne et quitte
l'entreprise le 28.03.2014

Salaire 03/2014 :

$20 \times 7 \text{ h} \times 13,19 = 1\ 846,60 \text{ €}$

ICCP :

Règle du maintien de salaire :

$2\ 000 \times 27/26 = 2\ 076,92 \text{ €}$

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations
patronales de prévoyance :

$(3\ 923,52 * 0,9825) + 58,85$
 $= 3\ 913,71 \text{ €}$

Compte tenu des régularisations
de plafonds, le salarié n'a pas de
TB ou T2

TAUX ACCIDENT DU**TRAVAIL :**

Il est fixé à 1,10 % pour cette
entreprise

ARRCO :

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

NET :

Brut Sécurité sociale - total des
retenues salariales
non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIE			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 28.03.2014			Date de la Paie : 28.03.2014		
SALAIRE (133 h)		1 846,60			
ICCP		2 076,92			
SALAIRE BRUT		3 923,52			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	3 913,71	2,90%	113,50		
CSG	3 913,71	5,10%	199,60		
ASSURANCE MALADIE	3 923,52	0,75%	29,43	13,10%	513,98
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	3 923,52	0,25%	9,81		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	3 923,52	6,80%	266,80	8,45%	331,54
Totalité	3 923,52			1,75%	68,66
VERSEMENT TRANSPORT	3 923,52			2,70%	105,94
ALLOCATIONS FAMILIALES	3 923,52			5,25%	205,98
ACCIDENT DU TRAVAIL	3 923,52	variable		1,10%	43,16
FNAL	3 923,52			0,50%	19,62
					0,00
CHÔMAGE/FNGS					
TA	3 923,52	2,40%	94,16	4,30%	168,71
RETRAITE COMPLÉMENTAIRE					
ARRCO T1	3 923,52	3,05%	119,67	4,58%	179,70
AGFF T1	3 923,52	0,80%	31,39	1,20%	47,08
PRÉVOYANCE					
Totalité	3 923,52	0,50%	19,62	1,50%	58,85
TOTAL DES RETENUES				883,97	1 743,22
NET A PAYER			3 039,55		
CRDS & CSG			113,50		
NET IMPOSABLE			3 153,05		
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>					