

A l'approche des congés, il n'est pas inutile de rappeler les règles d'indemnités applicables à cette période d'absence. Comment se calcule l'indemnité de congés payés ? Quelle est l'assiette de calcul à prendre en compte ? Réponses dans cet article.

Comment se calcule l'indemnité de congés payés ?

La loi impose deux modes de calcul :

- le dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.
- le maintien du salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé pendant ses congés.

En conséquence, c'est le calcul le plus favorable au salarié qui s'imposera à l'employeur.

Quand doit-on procéder à cette comparaison ?

Dans un premier temps, il y a lieu de maintenir le salaire habituel, à chaque départ en congé, jusqu'à expiration des droits à congé de l'année considérée ou jusqu'au terme de la période de prise des congés. A cette date, une régularisation pourra être pratiquée si nécessaire, après calcul selon la méthode du dixième et comparaison des résultats du dixième et des maintiens de salaire successifs.

Comment s'évalue le calcul du 1/10^e de la rémunération ?

Le congé annuel « ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ». Précisons que le dixième de la rémunération sera calculé sur la période de référence des congés, soit du 1^{er} juin N -1 au 31 mai N (sauf période différente fixée par accord collectif). Il s'agit donc de prendre la rémunération brute annuelle, de la diviser par 10, et de l'appliquer aux jours de congés.

Quelles sont les sommes à intégrer dans l'assiette de calcul ?

S'agissant du 1/10^e, il convient d'inclure, dans la rémunération annuelle de référence, toutes les sommes ayant la nature d'un salaire à l'exclusion, s'agissant des primes, de celles calculées sur l'année entière, périodes de congés comprises. Ces primes ne sont en effet pas affectées par la prise des congés et leur inclusion dans l'assiette de calcul conduirait à les payer en partie une deuxième fois.

Précisément quels éléments intégrer dans la rémunération ? (liste non exhaustive)

- Salaire brut de base,
- L'indemnité de congés payés de l'année précédente (C. trav., art. L. 3141-22),
- Les majorations pour heures supplémentaires - les majorations pour travail de nuit (Cass. soc., 25 janv. 1968, no 66-40.557) - les majorations pour travail du dimanche (Cass. soc., 19 févr. 1981, no 79-41.353),
- Les indemnités afférentes au repos compensateur,
- Le salaire fictif correspondant à des périodes de repos ou d'inactivité assimilées par la loi ou les conventions et accords collectifs à des périodes de travail effectif (C. trav., art. L. 3141-22),
- Les sommes représentatives des avantages en nature normalement accordés et non maintenus pendant les congés (C. trav., art. L. 3141-23),
- Les primes d'ancienneté (Cass. soc., 1^{er} juill. 1985, no 82-41.887),
- Les primes de rendement (Cass. soc., 28 oct. 1963, no 62-40.857),
- Les primes de productivité (Cass. soc., 18 mars 1960, no 59-40.433),

- Les primes d'assiduité versées mensuellement (Cass. soc., 11 juin 1987, no 84-45.122),
- Les primes d'objectifs lorsqu'elles sont attribuées en fonction des résultats personnels du salarié (Cass. soc. 9 juill. 1987, no 85-41.621),
- Les commissions lorsqu'elles sont liées directement au travail personnel (Cass. soc., 1er juill. 1985, no 82- 41.887),
- Les primes de sujétion régulièrement versées en compensation de modalités spécifiques et constantes d'exécution, du travail (salissure, hauteur, insalubrité), donc inhérentes au travail et non à une situation exceptionnelle,

Quelles sont les sommes exclues ?

- Les remboursements de frais professionnels,
- Les primes annuelles versées globalement, périodes de travail et de congé confondues et dont le montant ne doit pas être affecté par la prise de congé ; elles recouvrent l'ensemble des gains de l'année et se réfèrent souvent à l'activité de l'entreprise et non aux résultats strictement personnels de l'intéressé. Les inclure viserait à les faire payer deux fois par l'employeur,
- De même, ne rentre pas dans l'assiette de l'indemnité de congés payés une gratification bénévole versée à l'occasion d'un événement unique et dont le montant et les bénéficiaires ont été fixés discrétionnairement par l'employeur,

Qu'est que la règle du maintien de salaire ?

Selon l'article L. 3141-22, II du Code du travail : « 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, cette rémunération.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé,

2° De la durée du travail effectif de l'établissement. » En outre, Il faut préciser que le salaire de référence est déterminé d'après la durée du travail effectif de l'établissement pendant l'absence du salarié pour congés payés.

Qu'en est-il des heures supplémentaires, des majorations pour travail le dimanche etc. ? :

- Si l'augmentation de l'horaire est la conséquence directe des départs en congé, l'indemnité est calculée sur la base de l'horaire habituel et non de l'horaire exceptionnel,
- Dans le cas contraire, c'est l'horaire réel pratiqué pendant l'absence du salarié qui doit être pris en compte,

Que se passe-t-il si l'entreprise ferme ?

Si l'établissement est fermé pendant la période des congés, la durée du travail à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité sera celle effectuée au cours de la période de travail précédant le congé, en tenant compte de l'horaire effectif et non d'un horaire moyen.

Quelle méthode retenir pour l'évaluation du maintien de salaire ?

La seule méthode reconnue par la jurisprudence est celle de l'horaire réel. (Cass. soc., 17 févr. 1982, no 79- 41.673).

Par exemple :

Un salarié travaille dans une entreprise sur la base de 7h par jour et 35 h par semaine. Son salaire est de 2500€ brut par mois. Il part en congés pour quatre semaines du lundi 1er septembre au dimanche 28 septembre (ce qui correspond à 24 jours ouvrables de travail x 7 h = 168 h). Il reprend le travail du 29 au 30 septembre (2 jours de travail x 7 h = 14 h).

La durée réelle de travail du mois de septembre est donc de 182 h (2500 €) :

- l'indemnité de congés payés sera égale au salaire mensuel x 168/182 soit 2 307,69 €.
- la rémunération des jours travaillés sera égale au salaire mensuel (2 500 €) x 14/182, soit 192,31 €.

le total fait bien 2 500 €.

Cette dernière méthode est la plus rigoureuse que l'on puisse appliquer.

En pratique, la méthode horaire du forfait et celles du vingt-sixième et du vingt-deuxième sont couramment utilisées, mais elles ne préservent pas ces dernières de tout contentieux si elles s'avèrent moins favorables pour le salarié que la méthode au réel.

Dans tous les cas, n'hésitez pas à demander conseil à vos délégués FO !