



PastelÉtudes

Formation à la pratique de la paie

Reproduction interdite

Les congés payés

Vidéo 6

Support

Alain HENRY

THÈMES ABORDES

- **Durée de congés acquise par le salarié**
- **Durée de la prise de congés**
- **Détermination de l'indemnité de congé**
 - ❖ **Assiette de calcul des droits**
 - ❖ **La règle du maintien de salaire**
 - ❖ **La règle du dixième**
- **Calcul de la retenue pour absence de congés**
- **Présentation du bulletin**

Présentation de cette vidéo

Durée globale	<i>Environ 45 minutes</i>
Applications à effectuer seul	<i>1 cas complet</i>
Documents à télécharger	<ul style="list-style-type: none">• <i>1 énoncé du cas d'application</i>• <i>1 corrigé du cas d'application</i>
Durée à consacrer, prises de notes et applications incluses	<i>Environ 1 heure 15 minutes</i>
Compléments d'étude dans le fichier cas pratique annexé à cette vidéo	<i>1 exercice complet énoncé et corrigé</i>

Les principes

Principes de calcul de la durée de congés

Définition

Ce sont les journées de congés rémunérées par l'employeur. Les durées et indemnisations de ces congés sont calculées sur les bases de la présence du salarié et de sa rémunération.

Le décompte de la durée

Le décompte de la durée de congés s'effectue sur la base de 2,50 jours ouvrables par période de 4 semaines de travail effectif dans la limite de 30 jours ouvrables. Le décompte s'effectue généralement sur une période de référence qui s'étend du 1^{er} juin jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Une durée comportant une fraction de journée doit être arrondie à la durée supérieure en jours.

Les jours ouvrables prennent en compte la semaine du lundi au samedi inclus quelle que soit l'amplitude hebdomadaire de travail dans l'entreprise.

La durée maximale est de 5 semaines de 6 jours soit 30 jours ouvrables

Les congés se décomposent en deux parties qui ne peuvent être accolées :

- ▶ La période principale de 4 semaines à prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.
- ▶ La 5^{ème} semaine.

Ce principe de calcul est applicable dans tous les de figure de présence : Temps complet, temps partiel, intermittent

Autres modes de décompte

La durée peut se calculer sur la base de jours ouvrés soit 5 jours par semaine. Dans ce cas le salarié à temps complet sans absence durant la période de référence bénéficiera d'un droit à 5 semaines de congés payés de 5 jours soit 25 jours ouvrés. Ce décompte correspond à une moyenne de $25 \text{ jours} / 12 \text{ mois} = 2,08 \text{ jours ouvrés par mois}$

Un accord de branche, une convention collective ou un accord d'établissement peut fixer une période de référence différente.

Principes de base de calcul de la durée, exemples

Aucune absence durant la période de référence

Temps complet 35 heures par semaine	30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés
Temps complet 38 heures par semaine	30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés
Temps partiel 24 heures par semaine du lundi au vendredi	30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés
Temps partiel 24 heures par semaine lundi, mardi et jeudi	30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés
Temps partiel 24 heures par semaine passé à temps complet	30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés
Temps complet passé à temps partiel	30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés

Hors absence, il n'y a pas de proratisation. Ainsi un temps partiel et un temps complet donnent droit à 30 jours de congé.
Le raisonnement consistant à se dire le salarié est à mi-temps et à donc droit à 15 jours de congés est erroné.

Absences durant la période de référence

Le calcul doit s'effectuer non par mois mais par groupes de 4 semaines dans la limite de 30 jours ouvrables . Ainsi une absence de 4 semaines correspond à 48 semaines de travail effectif et $48/4$ soit 12 groupes de 4 semaines. Le salarié a donc droit à $12 * 2,5$ jours ouvrables = 30 jours ouvrables

3 semaines d'absences	$49 \text{ semaines} / 4 = 12,25$ groupes de 4 semaines	$12,25 * 2,5$ jours limité à 30 jours = 30 jours
9 semaines d'absence	$43 \text{ semaines} / 4 = 10,75$ groupes de 4 semaines	$10,75 * 2,5 = 26,875$ arrondis à 27 jours

Le temps effectif de travail

Principe : Le décompte de la durée de congés acquise par le salarié est évalué par le temps de travail effectif durant la période de référence.

Ce temps de travail correspond à la durée pendant laquelle, le salarié est à la disposition de son employeur sous son autorité. Cette notion diffère de celle requise pour bénéficier des bonifications pour heures supplémentaires. Il ne s'agit plus dans le cadre de congés payés de déduire des périodes de présence rémunérées mais non considérées comme travail effectif. De plus le décompte s'effectue par journée.

Les composants de cette durée :

De manière basique, cette durée se calcule en déduisant les temps d'absence. Mais attention, certaines absences sont considérées comme du temps de travail. Ce sont en principe des absences rémunérées.

Les absences considérées comme du temps effectif de travail :

- ▶ Congés payés de l'année précédente
- ▶ Arrêt de travail pour accident du travail, maladie professionnelle, accident de trajet
- ▶ Les journées de repos compensateurs et de réduction de temps de travail
- ▶ Congés légaux pour événements familiaux
- ▶ Absences pour formation
- ▶ Absences pour examens médicaux
- ▶ Préavis non effectués à la demande de l'employeur
- ▶ Les périodes de sous-activité dans le cadre du système de l'activité partielle.

Les absences non considérées comme du temps effectif de travail et donc déduites pour le calcul des droits :

- ▶ Les absences pour convenance personnelle
- ▶ Les absences pour maladie
- ▶ Les jours fériés chômés sauf disposition plus favorable dans l'entreprise ce qui est souvent le cas.
- ▶ Les congés non rémunérés.

Le temps effectif de travail, exemples

Les données de l'exemple :

Date d'embauche	1/7 de l'année précédente
Absences maladie	2 semaines complètes
Formation en entreprise	1 semaine
Accident du travail	3 semaines
Réduction de temps de travail pour période d'activité partielle	70 heures
Date de sortie de l'établissement avec dispense de préavis par l'employeur d'un mois.	31 mars de l'année en cours

Calculez la durée des congés payés dus par l'employeur

Date de sortie à prendre en compte	Ajouter le mois de préavis	30 avril
Nombre de jours d'emploi	31+31+30+31+30+31+31+28+31+30	304 jours
Nombre de semaines	(304 jours / 7 jours) - 2 semaines de maladie	41 semaines
Nombre de jours ouvrables à prendre en compte	41 / 4 * 2,5	25,625
Nombre de jours acquis		26 jours

La prise de congés

Principes :

- ❖ Il faut distinguer deux périodes de congés qui ne peuvent être accolées :
 - 1) La période principale de 4 semaines doit être prise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Cette période peut être découpée mais une période de 2 semaines soit 12 jours ouvrables ne pourra être fractionnée.

La prise de jours de congé principal imposée par l'employeur (En accord avec le salarié) en dehors de la période 1^{er} mai au 31 octobre donne droit à des journées supplémentaires :

 - ▶ 2 jours supplémentaires en cas de décalage de 6 jours de congé
 - ▶ 1 jour supplémentaire en cas de décalage de 3 à 5 jours de congé
 - 2) La cinquième semaine qui ne donne pas droit à des journées supplémentaires
- ❖ Le congé est décompté à partir du premier jour d'arrêt jusqu'au dernier jour ouvrable précédent le jour de la reprise du travail.
- ❖ L'employeur fixe les dates de prise de congés dans le respect des conventions collectives et accords de branche ou d'entreprise.

Exemples :

Prise de congés principale à la demande de l'employeur du lundi 25 octobre au mardi 9 novembre inclus :

Semaine du 25/10 au 30/10	6 jours
Semaine du 1/11 au 6/11 :	5 jours En ne tenant pas compte du 1 ^{er} novembre férié)
Semaine du 8/11 au 9/11	2 jours
Total 13 jours décomptés dont 7 jours hors période légale de prise de congés. De ce fait le salarié a droit à 2 jours supplémentaires	

Les congés payés, calcul de l'indemnité

Définition

Les congés payés font l'objet d'une indemnisation.

Le salaire brut apparaîtra sous 3 lignes :

- ▶ Le salaire de base pour la durée contractuelle
- ▶ La retenue pour absences de congés payés
- ▶ Les indemnités de congés

Les bases

Pour déterminer l'indemnisation des congés, il faut effectuer deux calculs et le salarié bénéficiera du résultat le plus favorable :

- ▶ Le maintien de salaire correspondant à la rémunération qui aurait été perçue en cas de travail effectif.
- ▶ La règle du dixième qui prend en compte la valeur globale des congés égale à 1/10 des salaires de la période de référence.

La valorisation d'une journée de congés :

Par la règle du maintien de salaire	Salaire habituellement perçu / nombre de jours ouvrables ou ouvrés
Par la règle du dixième	Salaire total de la période de référence / 10 / nombre de jours de droit à congés.

NB : Il est important d'utiliser le même type de variables dans nos calculs d'indemnités de congés et de retenues sous peine d'obtenir des résultats totalement incohérents.
Ainsi, en cas d'évaluation en jours ouvrables, il est judicieux d'utiliser le nombre de jours ouvrables du mois en cours et non de travailler sur la moyenne mensuelle vingt-sixième.

Calcul de l'indemnité de congés, exemples

Les données

Salaire de base	2 600,00 €
Total des salaires de la période de référence	31 200,00 €
Mois de prise de congés	Juillet
Premier jour du mois	Lundi 1 ^{er} juillet
Prise de congés	1 au 26 juillet

A partir de ces données, nous calculerons les éléments suivants :

- ▶ Valorisation d'une journée de congés par les deux méthodes
- ▶ Choix de la méthode la plus favorable
- ▶ Calcul du nombre de jours de congé pris par le salarié.
- ▶ Calcul de l'indemnité de congés payés
- ▶ Calcul de l'absence pour congés par la méthode de la durée réelle
- ▶ Présentation du bulletin de paie

Calcul de l'indemnité de congés, exemples

Le calcul de l'indemnité de congés

Nombre de jours ouvrables en juillet	$(4 \text{ semaines} * 6 \text{ jours}) + 3 \text{ jours}$	27 jours
Valorisation d'une journée par la règle du maintien	$2\ 600,00 / 27 \text{ jours}$	96,30 €
Valorisation d'une journée par la règle du dixième	$31\ 200,00 / 10 / 30 \text{ jours}$	104,00 €
Méthode choisie	Règle du dixième	
Nombre de jours pris	$4 \text{ semaines} * 6 \text{ jours}$	24 jours
Indemnité de congé	$24 * 104 \text{ €}$	2 496,00 €
Taux de retenue journalier	$2\ 600 / 27$	96,30 €
Retenue pour absences	$24 \text{ jours} * 96,30$	2 311,20 €

Présentation du bulletin en salaire brut

Salaire de base		2 600,00 €
Retenue pour absences	$24 \text{ jours} * 96,30$	2 311,20 €
Indemnité de congés payés	$24 \text{ jours} * 104 \text{ €}$	2 496,00 €
Salaire brut	$2\ 600 - 2\ 311,20 + 2\ 496$	2 784,80 €

Comme on peut le constater dans ce cas, le salaire brut est très supérieur au salaire habituel :

Un écart de 184,80 € qui provient de la valorisation par la règle du dixième et du faible taux de retenue du mois de juillet. Si les congés avaient été pris dans un mois comportant 30 jours au lieu de 31, le nombre de jours ouvrables auraient été de 26 soit un taux de retenues de $2\ 600 / 26 = 100 \text{ €}$ par jour. La retenue pour absence aurait été de $24 \text{ jours} * 100 = 2\ 400 \text{ €}$ et le salaire brut de $2\ 600 - 2\ 400 + 2\ 496 = 2\ 696 \text{ €}$

On peut déplorer un tel écart mais force est de constater qu'il est logique car durant un mois de 30 jours le salarié aurait travaillé 2 jours hors de ses congés, alors que durant le mois de juillet il a travaillé 3 jours. Sa rémunération est donc plus importante !

Vérifions : congés payés ($24 \text{ jours} * 104 \text{ €}$) + 3 jours de travail ($3 * 96,30 \text{ €}$) = 2 784,90 €

Assiettes de calcul de l'indemnité

La règle du dixième

3 types d'éléments sont à intégrer dans le calcul :

- ▶ Les composants de salaires présentant un caractère obligatoire pour l'employeur
- ▶ Les rémunérations de travaux effectués par le salarié
- ▶ Les primes ou indemnités qui ne rémunèrent pas une période de congés. Ainsi une prime systématique de 100 € versée mensuellement toute l'année ne sera pas intégrée dans l'assiette. Cela équivaldrait à la payer deux fois.

Quelques exemples :

INTÈGRES	EXCLUS
Salaire de base	Primes versées durant la période de congés
Avantage en nature dont le salarié ne bénéficie pas durant ses congés	Avantage en nature dont le salarié bénéficie durant ses congés
Pourboires	Indemnités ayant le caractère de remboursement de frais
Commissions calculées sur l'activité personnelle du salarié ou de son équipe	Primes et indemnités versées à tous les salariés sans conditions
Prime de salissure, de dimanche, de froid, de dépaysement...	Primes à périodicité trimestrielle, semestrielle, annuelle
Primes d'assiduité	Gratifications bénévoles
Primes d'ancienneté dont le salarié ne bénéficie pas durant ses congés	Maintien de salaire en cas de maladie non professionnelle
Heures supplémentaires, heures complémentaires	Primes de vacance
Salaire reconstitué en cas d'activité partielle	Prime rémunérant un risque exceptionnel : Prime de froid sur une période particulière de l'année
Maintien de salaire en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans la limite d'une durée d'une année	Maintien de salaire indemnités journalières en cas de maladie,

Assiettes de calcul de l'indemnité

La règle du maintien de salaire

Elle est d'apparence relativement simple car elle consiste à maintenir le salaire habituel du salarié mais elle peut être complexe à mettre en œuvre lorsque la rémunération comporte des éléments variables qui peuvent être importants. C'est le cas de salariés qui bénéficient de primes de productivité individuelle. Comment estimer la prime dont aurait bénéficié le salarié s'il n'avait pas pris ses congés ?

La règle est de prendre en compte les composants de la règle du dixième du mois précédent. La cour de cassation a préconisé dans certains cas de rechercher les montants sur la base d'une moyenne à calculer sur des périodes plus importantes et non s'en tenir au mois précédent.

Assiettes de calcul de l'indemnité, exemple

Les données de base de la période de référence

Salaire de base	3 000,00 €
Total des salaires de base de la période de référence	36 000,00 €
Heures supplémentaires	852,00 €
Absences convenance personnelle une semaine	-680,00 €
Prime d'ancienneté	2% du salaire de base
Prime exceptionnelle	400,00 €
Retenue pour absence maladie sur 5 semaines	- 3 200,00 €
Maintien de salaire pour maladie et régularisations sur brut	+ 1 650,00 €

Les données de base du mois précédent

Salaire de base	3 000,00 €
Prime d'ancienneté	60,00 €
Prime exceptionnelle	100,00 €

Prise de congés du lundi 1^{er} au 19 aout

Assiettes de calcul de l'indemnité, exemple

Valorisation par la règle du dixième

		Inclus
Total des salaires <u>de base</u> de la période de référence	36 000,00 €	36 000,00 €
Heures supplémentaires	852,00 €	852,00 €
Absences convenance personnelle une semaine	-680,00 €	-680,00 €
Prime d'ancienneté versée aussi durant les congés	2% du salaire de base	
Prime exceptionnelle	400,00 €	
Retenue pour absence maladie sur 5 semaines	- 3 200,00 €	- 3 200,00 €
Maintien de salaire pour maladie et régularisations sur brut	+ 1 650,00 €	
Total		32 972,00 €
Semaines de travail effectif	52 - 1 - 5	46 semaines
Durée des congés à attribuer	46/4 * 2,5	29
Valeur d'une journée de congé	32 972 / 10 / 29	113,70 €
Nombre de jours de congés pris du 1 au 19	(3 semaines * 6 j) - 1 j férié	17 jours
Indemnité de congés payés	17 jours * 113,70 €	1 932,90 €

Assiettes de calcul de l'indemnité, exemple

Valorisation par la règle du maintien

		Inclus
Nombre de jours ouvrables du mois	$(4 \text{ semaines} * 6 \text{ jours}) + 3 \text{ jours} - 1 \text{ férié}$	26 jours
Salaire à prendre en compte		3 000,00 €
Valorisation d'une journée de congés	$3\ 000 / 26$	115,38 €
Indemnisation des congés payés	$115,38 \text{ €} * 17 \text{ jours}$	1 961,46 €
La méthode de maintien sera retenue		

Salaire du mois d'août

Salaire de base		3 000,00 €
Prime d'ancienneté	$3\ 000 * 2\%$	60,00 €
Indemnité de congé	$115,38 \text{ €} * 17 \text{ jours}$	1 961,46 €
Retenue pour absences congés	$115,38 \text{ €} * 17 \text{ jours}$	1 961,46 €
Salaire brut		3 060,00 €

Cas particuliers

Valorisation par la règle du maintien et régularisation ultérieure

L'employeur a la possibilité pour simplifier les calculs de valoriser les congés en utilisant le salaire habituel puis après prise complète des congés de régulariser la méthode puis le décompte de l'indemnité.
Dans le cas précédent par exemple il valorisera sur la base de 3 000 € puis fera tous les calculs après la prise de la cinquième semaine.

Prise de congés sur deux périodes de référence

Il peut arriver que le salarié ait différé la prise de congés et prenne un reliquat de l'avant dernière période de référence en même temps que des congés relevant de la période de référence en cours.
Dans ce cas, il faut différencier les deux périodes et dissocier les deux calculs.

Par exemple en 2019, le salarié avait un reliquat de 5 jours de la période de référence 1er juin 2017 au 31 mai 2018. Lorsqu'il prendra 12 jours de congé en 2019, il faudra faire un calcul pour le reliquat de 5 jours et un autre calcul pour les 7 autres jours.

Maladie pendant la période de référence, divergence entre le droit Français et Européen

Le droit européen estime que les arrêts de travail pour raison de santé ne doivent pas modifier les droits du salarié à ses droits de congés payés.
Ainsi en cas de maladie pendant la période de référence, en France, la jurisprudence a toujours considéré que ces périodes ne produisent pas de droit à congés.

Maladie pendant la prise de congés

La période de congés en cours n'est pas remise en cause et continue à produire ses effets sans aucune modification. Le salarié pourra cumuler son indemnisation de congés par l'employeur ainsi que les indemnités de maladie versées par la Sécurité Sociale.

Autres remarques

Départ de l'entreprise

Dans ce cas, l'employé doit bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés correspondant au reliquat de congés non-pris. La valorisation se calcule de la même manière que les cas de prises effectives de congés payés.

En principe le salarié a droit à ses congés jusqu'à la date de sortie de l'entreprise sauf en cas de dispense de préavis par l'employeur. Dans ce cas les droits se calculent jusqu'à la date de fin de préavis qui aurait dû être effectué.

Il est à noter que les salariés licenciés pour faute grave ou lourde ont droit à l'intégralité de leurs congés.

Les mentions sur le bulletin de paie

Les dates de prise de congés et le montant de l'indemnité de congés payés doivent être indiqués sur le bulletin de paie.

Une tolérance est à noter : En cas de maintien de salaire, il n'est pas nécessaire de mentionner le montant du maintien, seule une formule telle « Congés payés calculés par un maintien de salaire » sera nécessaire.

Dans le cas de congés payés dans le cadre de l'activité de bâtiment seules les dates de prises de congés seront indiquées. La gestion et le paiement des congés sont dans ce cadre assuré par une caisse de congés payés et l'employeur n'a pas connaissance des modes de calcul et des montants versés.

Les applications

ÉNONCE

Les données de base de la période de référence

Salaire mensuel de base	3 500,00 €
Total des salaires <u>bruts</u>	48 000,00 €
heures supplémentaires	1 620,00 €
Absences convenance personnelle un mois complet 4 semaines et 3 jours	- 3 400,00 €
Prime d'ancienneté sur salaire de base sous déduction des absences	1 020,00 €
Treizième mois	3 400,00 €
Prime de bilan attribuée à tous les salariés	600,00 €
Prime de productivité individuelle	800,00 €
Avantage en nature dont le salarié bénéficie durant ses congés 100 € / mois	1 200,00 €

Les données de base du mois précédent

Salaire de base	3 500,00 €
Prime d'ancienneté	105,00 €
Avantage en nature	100,00 €

Prise de congés du lundi 15 au 26 juillet

Calculez le salaire brut du mois de juillet

**Vous êtes actuellement en phase de
traitement du cas pratique**

**Interrompez la vidéo et nous nous
retrouverons pour comparer nos
résultats**

CORRECTION

Règle du dixième

		Déduire
Total des salaires bruts	48 000,00 €	
heures supplémentaires	1 620,00 €	
Absences convenance personnelle un mois complet 4 semaines et 3 jours	- 3 400,00 €	
Prime d'ancienneté sur 3% salaire de base sous déduction des absences	1 020,00 €	
Treizième mois	3 400,00 €	- 3 400,00 €
Prime de bilan attribuée à tous les salariés	600,00 €	- 600,00 €
Prime de productivité individuelle	800,00 €	
Avantage en nature dont le salarié bénéficie durant ses congés 100 € / mois	1 200,00 €	- 1 200,00 €
A déduire		5 200,00 €
Assiette de calcul 48 000 - 5 200	42 800,00 €	

CORRECTION

Calcul de l'indemnité par la règle du dixième

Nombre de semaines sur 12 mois		52 semaines
Absences convenance personnelle	4 semaines et 3 jours	4,50 semaines
Nombre de semaines	$52 - 4,50$	47,50 semaines
Groupe de 4 semaines	$47,50 / 4$	11,875
Droit à congés	$11,875 * 2,5$	30 jours
Indemnités de congés par journée ouvrable	$42\ 800 / 10 / 30$	142,67 €
Prise de congés en journée ouvrable	2 semaines * 6 jours	12 jours
Indemnité de congé	$142,67\ € * 12\ \text{jours}$	1 712,04 €

CORRECTION

Règle du maintien

Salaire de base	3 500,00 €
Prime d'ancienneté	105,00 €
Assiette d'indemnisation	3 605,00 €
Nombre de jours ouvrables du mois en cours : (4 semaines * 6 jours) + 3 jours	27
Indemnité par jour ouvrable $3\,605 / 27$	133,52 €
L'indemnisation est inférieure à celle calculée précédemment	

Salaire du mois d'aout

Salaire de base		3 500,00 €
Retenue pour absences	$12 \text{ jours} * 133,52 \text{ €}$	1 602,24 €
Indemnité de congé	$142,67 \text{ €} * 12 \text{ jours}$	1 712,04 €
Prime d'ancienneté	$(3\,500,00 - 1\,602,24) * 3\%$	56,93 €
Avantage en nature		100,00 €
Salaire brut	$3\,500,00 - 1\,602,24 + 1\,712,04 + 56,93 + 100$	3 766,73 €

Révision des éléments à retenir

La durée de congés acquise par le salarié

Le décompte en jours ouvrables

Le décompte de la durée de congés s'effectue sur la base de 2,50 jours ouvrables par période de 4 semaines de travail effectif dans la limite de 30 jours ouvrables. Le décompte s'effectue généralement sur une période de référence qui s'étend du 1^{er} juin jusqu'au 31 mai de l'année suivante.

Un accord de branche, une convention collective ou un accord d'établissement peut fixer une période de référence différente.

Une durée comportant une fraction de journée doit être arrondie à la durée supérieure en jours.

Les jours ouvrables prennent en compte la semaine du lundi au samedi inclus quelle que soit l'amplitude hebdomadaire de travail dans l'entreprise.

La durée maximale est de 5 semaines de 6 jours soit 30 jours ouvrables

Les congés se décomposent en deux parties qui ne peuvent être accolées :

- ▶ La période principale de 4 semaines à prendre entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.
- ▶ La 5^{ème} semaine.

Ce principe de calcul est applicable dans tous les de figure de présence : Temps complets, temps partiel, intermittents

Hors absence, il n'y a pas de proratisation. Ainsi un temps partiel et un temps complet donnent droit à 30 jours de congé.

Le raisonnement consistant à se dire le salarié est à mi-temps et à donc droit à 15 jours de congés est erroné.

Autres modes de décompte

La durée peut se calculer sur la base de jours ouvrés soit 5 jours par semaine.

Dans ce cas le salarié à temps complet sans absence durant la période de référence bénéficiera d'un droit à 5 semaines de congés payés de 5 jours soit 25 jours ouvrés. Ce décompte correspond à une moyenne de $25 \text{ jours} / 12 \text{ mois} = 2,08 \text{ jours ouvrés par mois}$

L'assiette de calcul de l'indemnité

Principe : Le décompte de la durée de congés acquise par le salarié est évalué par le temps de travail effectif durant la période de référence.

Les composants de cette durée :

De manière basique, cette durée se calcule en déduisant les temps d'absence. Mais attention, certaines absences sont considérées comme du temps de travail. Ce sont en principe des absences rémunérées.

Les absences considérées comme du temps effectif de travail :

- ▶ Congés payés de l'année précédente
- ▶ Arrêt de travail pour accident du travail, maladie professionnelle dans la limite d'une année
- ▶ Les journées de repos compensateurs et de réduction de temps de travail
- ▶ Congés légaux pour évènements familiaux
- ▶ Absences pour formation
- ▶ Absences pour examens médicaux
- ▶ Préavis non effectués à la demande de l'employeur
- ▶ Les périodes de sous-activité dans le cadre du système de l'activité partielle.

Les absences non considérées comme du temps effectif de travail et donc déduites pour le calcul des droits :

- ▶ Les absences pour convenance personnelle
- ▶ Les absences pour maladie
- ▶ Les jours fériés chômés sauf disposition plus favorable dans l'entreprise ce qui est souvent le cas.
- ▶ Les congés non rémunérés.

Les congés payés, calcul de l'indemnité

Définition

Les congés payés font l'objet d'une indemnisation.

Le salaire brut apparaîtra sous 3 lignes :

- ▶ Le salaire de base pour la durée contractuelle
- ▶ La retenue pour absences de congés payés
- ▶ Les indemnités de congés

Les bases

Pour déterminer l'indemnisation des congés, il faut effectuer deux calculs et le salarié bénéficiera du résultat le plus favorable :

- ▶ Le maintien de salaire correspondant à la rémunération qui aurait été perçue en cas de travail effectif.
- ▶ La règle du dixième qui prend en compte la valeur globale des congés égale à 1/10 des salaires de la période de référence.

La valorisation d'une journée de congés :

Par la règle du maintien de salaire	Salaire habituellement perçu / nombre de jours ouvrables ou ouvrés
Par la règle du dixième	Salaire total de la période de référence / 10 / nombre de jours de droit à congés.

NB : Il est important d'utiliser le même type de variables dans nos calculs d'indemnités de congés et de retenues sous peine d'obtenir des résultats totalement incohérents.
Ainsi, en cas d'évaluation en jours ouvrables, il est judicieux d'utiliser le nombre de jours ouvrables du mois en cours et non de travailler sur la moyenne mensuelle vingt-sixième.

Assiettes de calcul de l'indemnité

La règle du dixième

3 types d'éléments sont à intégrer dans le calcul :

- ▶ Les composants de salaires présentant un caractère obligatoire pour l'employeur
- ▶ Les rémunérations de travaux effectués par le salarié
- ▶ Les primes ou indemnités qui ne rémunèrent pas une période de congés. Ainsi une prime systématique de 100 € versée mensuellement toute l'année ne sera pas intégrée dans l'assiette. Cela équivaldrait à la payer deux fois.

La règle du maintien de salaire

Elle est d'apparence relativement simple car elle consiste à maintenir le salaire habituel du salarié mais elle peut être complexe à mettre en œuvre lorsque la rémunération comporte des éléments variables qui peuvent être importants. C'est le cas de salariés qui bénéficient de primes de productivité individuelle. Comment estimer la prime dont aurait bénéficié le salarié s'il n'avait pas pris ses congés ?

La règle est de prendre en compte les composants de la règle du dixième du mois précédent. La cour de cassation a préconisé dans certains cas de rechercher les montants sur la base d'une moyenne à calculer sur des périodes plus importantes et non s'en tenir au mois précédent.