

ERREURS SUR LES FICHES DE PAIE :

la vigilance syndicale s'impose



Fiche 2

Le paiement des congés payés

En 2018, le gouvernement a fait le choix de « simplifier » le bulletin de salaire. Sous couvert de simplification, il a fait disparaître le détail des cotisations dites patronales et finalement cache aux salariés une partie de leur salaire.

Parmi les informations qui demeurent immédiatement disponibles sur la fiche de paie aujourd'hui, beaucoup sont difficiles à comprendre lorsqu'on n'est pas un spécialiste. Le patronat utilise très opportunément cette complexité, à son profit, en ne payant pas aux salariés ce qui leur est dû.

Ainsi dans plusieurs domaines de la paie, l'application de la réglementation sociale est, souvent, incomplète voire incorrecte, ce qui aboutit à verser un salaire qui n'est pas le bon.

La présente fiche pratique fait le point sur l'une des principales erreurs: le paiement des congés payés.

RAPPEL DE QUELQUES DISPOSITIONS LÉGALES

(attention : certaines dispositions peuvent être modifiées par accord de branche ou d'entreprise).

Comment sont acquis les congés payés ?

Le salarié a droit à un congé de **deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif** chez le même employeur. Cela correspond à 30 jours ouvrables pour une année de travail complète, soit du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Aucune durée minimale de travail n'est exigée pour acquérir des congés payés, il n'est donc plus nécessaire qu'un salarié ait travaillé 10 jours pour pouvoir acquérir des congés payés. Cette condition d'ouverture des droits a été supprimée.

Qui organise le départ en congés ?

Même si en pratique il est généralement tenu compte des souhaits des salariés, **c'est à l'employeur que revient l'organisation des congés payés**. À ce titre, il doit faire en sorte que chaque salarié puisse bénéficier de jours de congé acquis.

Quelle est la période de prise de congés ?

La période de prise des congés peut être prévue dans un accord d'entreprise ou de branche mais **elle doit obligatoirement comprendre l'intervalle entre le 1^{er} mai et le 31 octobre**. Lorsque l'entreprise ne ferme pas, **il est nécessaire d'établir l'ordre des départs**. Si ce n'est pas prévu par un accord col-

lectif, c'est à l'employeur de le faire après avis du CSE. Le Code du travail précise les critères dont il doit alors tenir compte :

- la **situation familiale** notamment : possibilités de congé du conjoint (y compris PACS), présence d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- l'**ancienneté** dans l'entreprise ;
- l'**existence d'une activité du salarié** pour un ou plusieurs autres employeurs.

Comment sont décomptés les jours de congé pris par le salarié ?

Le décompte des jours de congé doit s'effectuer **en jours ouvrables**. Un décompte en jours ouvrés peut exister mais **le calcul ne doit pas être moins favorable au salarié**.

Jours ouvrables : il s'agit de tous les jours de la semaine, sauf le jour de repos hebdomadaire (le dimanche généralement) et les jours fériés légaux habituellement chômés dans l'entreprise. Une semaine sans jour férié compte donc 6 jours ouvrables.

Jours ouvrés : il s'agit des jours normalement travaillés dans l'entreprise (ex : du lundi au vendredi).

Que perçoit le salarié pendant ses congés ?

Il perçoit une indemnité qui compense l'absence de salaire puisque l'exécution de son contrat de travail est suspendue. Son calcul est prévu par la loi et l'employeur doit s'y conformer. Il existe **deux possibilités d'indemnisation**, la plus favorable au salarié doit être appliquée :

- soit le **maintien de salaire**, ce que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé ;
- Soit la **règle du « un dixième »**.

Si le calcul est bien fait, la règle du « un dixième » est très souvent plus favorable au salarié (exception : si le salaire vient d'être très sensiblement augmenté).

Comment est calculée l'indemnité de congés payés selon la règle du « un dixième » ?

L'indemnité est égale à **un dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence** (en principe 1^{er} juin-31 mai).

Ce qu'il faut retenir : il s'agit de la rémunération brute totale perçue et non pas seulement le salaire de base ! Il faut donc vérifier que l'employeur a bien intégré au calcul les éléments « annexes » de rémunération qui doivent l'être.

Quels sont les éléments de rémunération à intégrer au calcul du « un dixième » ?

Trois critères doivent être remplis pour que la prime ou l'indemnité entre dans l'assiette servant à calculer le dixième :

- elle doit présenter un **caractère obligatoire pour l'employeur** ;
- elle constitue la **contrepartie du travail effectué par le salarié** ;
- elle **rémunère une période effectivement travaillée**.

Quelques exemples :

Somme	Prise en compte
Salaire de base	OUI
Majoration de salaire (heures supplémentaires, travail de nuit...)	OUI
Salaire reconstitué pendant des périodes assimilées à du travail effectif: temps pendant lequel un salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (congé maternité, paternité, accueil de l'enfant ou arrêt de travail pour AT-MP par exemple)	OUI
Indemnité de congés payés de l'année précédente	OUI
Prime d'ancienneté (si elle n'est pas versée pour l'année, périodes de travail et de congés confondues)	OUI
Prime d'assiduité versée mensuellement	OUI
Prime d'astreinte	OUI
Commissions pour les commerciaux	OUI
Prime d'expatriation	OUI
Avantages en nature	OUI
Prime de fin d'année	NON
Prime d'intéressement	NON
Prime de bilan	NON
Prime de participation	NON
Frais professionnels	NON
13 ^e mois (si la somme n'est pas versée pour l'année, périodes de travail et de congés confondues)	OUI
Activité partielle	OUI
Contrepartie financière au titre de l'obligation de non-concurrence	OUI
Indemnités de fin de contrat (dite prime de précarité) à durée déterminée	OUI
Indemnités de fin de mission de contrat d'intérim	OUI

Source: service-public.fr

Exemple de calcul de l'indemnité congés payés

La valeur de l'indemnité de congés payés est égale à 10% de la base annuelle de congés payés, divisé par le nombre de jours acquis.

Qu'est ce que la base annuelle de congés payés ? Il s'agit de l'ensemble des éléments de rémunération qui respectent trois critères cumulatifs. En d'autre terme, si un seul critère est manquant, l'élément de rémunération ne fait pas partis de la base.

Quels sont ces critères ?

- L'élément doit être obligatoire (de ce fait, la prime exceptionnelle est exclue)
- L'élément doit rémunérer le travail direct du salarié. (Les primes ayant un caractère collectif sont donc exclues)
- L'élément ne doit pas rémunérer des périodes d'inactivité (exemple typique, la prime de vacances)

Comment fait on le calcul ?

1) On observe l'ensemble de la rémunération entre le 1er juin N-1 et le 31 mai de l'année en cours, et on reconstitue la base.

Salaire de base	30 000,00	Inclus, obligatoire, rémunère directement le travail, et ne rémunère pas les week end
Heures supplémentaires	2 000,00	Idem
Prime d'équipe	200,00	Incluse
Prime de transport	200,00	Ne rémunère pas du travail mais rembourse un frais ou compense du temps : exclue
Prime de performance individuelle	100,00	Incluse,
Prime trimestrielle	500,00	Rémunère des périodes travaillées et non travaillées sur le trimestre
Total BRUT	33 000,00	
TOTAL BASE CP	32 300,00	

2) Une fois la base reconstituée, on en extrait 10%

Dans notre cas, cela donne $32\ 300 \times 0,1 = 3\ 230$

3) On divise ensuite ces 10% par le nombre de jours acquis pour avoir la valeur d'un congé payé

Si on a 30 jours de congés acquis, on divise 3230 par 30. Le résultat est 107,67€ par jours de congés.

4) On compare cette valeur à la valeur de l'absence qui est appliquée au salarié. Normalement, la valeur de l'indemnité de CP doit être plus forte que l'absence,

Dans notre exemple, le salarié touche 2 500€ de salaire de base. Pour calculer une absence CP on divise le salaire de base soit par 26 si on est en jours ouvrables, soit par 21,67 si on est en jours ouvrés.

Dans notre exemple :

	$2500/26 =$	96,15 €	En moins pour une journée d'absence CP
MAIS		107,67 €	D'indemnité CP pour compenser l'absence
RELIQUAT en faveur du salarié		11,51 €	