

L'INDEMNISATION DES CONGES PAYES

On distingue deux types d'indemnisation des congés payés :

- l'indemnisation des congés payés pris par le salarié,
- l'indemnisation des congés payés non pris par le salarié.

L'indemnisation des congés pris par le salarié :

L'indemnité de congés payés est égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence (1^{er} juin d'une année au 31 mai de l'année suivante). Attention, en cas de modulation ou de réduction du temps de travail sous forme de jours de RTT, cette période peut être réaménagée. L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période de ses congés.

Il est donc prévu 2 méthodes de calcul : la règle du dixième et la règle du maintien du salaire. Il faut comparer systématiquement les 2 méthodes et appliquer la règle la plus favorable au salarié.

En général, la règle du maintien du salaire est plus favorable en cas d'augmentation de salaire au cours de la période de référence. Par contre elle est moins favorable, si au cours de cette même période, son salaire a diminué (exemple: passage à temps partiel).

En principe, le bulletin de paie doit mentionner la période de congés payés et son indemnisation. Toutefois, lorsque l'employeur maintient le salaire, il est toléré de n'indiquer que la période de congés.

- la règle du 10^{ème} de rémunération :

Le dixième de rémunération correspond au congé légal de 30 jours ouvrables. Si la durée du congé est supérieure, l'indemnité sera proportionnellement augmentée. Exemple, si le salarié a droit à 37 jours de congés payés ouvrables son indemnisation sera $37/30 \times 1/10^{\text{ème}}$.

La rémunération servant de base de calcul est celle perçue en contrepartie du travail effectif du salarié. Ne sont pas prises en compte les primes versées annuellement car cela aboutirait à les verser 2 fois (exemple : la prime de 13^{ème} mois). Il faut donc étudier chaque élément de rémunération pour savoir s'il faut ou non l'inclure dans le calcul de l'indemnité.

- la règle du maintien de la rémunération :

L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé. Elle est calculée en fonction du dernier salaire perçu.

L'indemnisation des congés payés non pris :

A l'occasion de la rupture du contrat de travail quel qu'en soit le motif, une indemnité correspondant à tous les congés payés acquis (même pendant une période de préavis non effectué à la demande de l'employeur) et à tous les congés non pris, doit être versée au salarié par l'employeur.

Une exception : en cas de licenciement pour faute lourde, seuls les congés payés acquis lors de la période de référence précédente et non encore pris sont dus. Le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés est le même que pour l'indemnité vue précédemment.

Le régime des indemnités :

Elles ont un caractère de salaire et sont donc soumises aux charges sociales et fiscales (CSG, CRDS, cotisations de sécurité sociale, chômage, retraite complémentaire). Le cumul avec d'autres sommes ayant le caractère de salaire est impossible (salaire proprement dit, allocation de chômage).