

# LE CALCUL DE L'INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

## 1. Rappel de l'obligation légale relative au calcul du dixième de la rémunération

L'article L. 3141-22 du Code du travail dispose que :

« 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.

(...)

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû ».

Il en résulte, pour les salariés à temps plein, que la règle du dixième doit être calculée selon la formule suivante :

$$\text{Rémunération totale servie}^{(1)} \times \frac{1}{10} \times \frac{\text{Nombre de jours de congés effectivement pris}^{(2)}}{\text{Nombre de jours ouvrés de congés accordés au titre du Code du travail}^{(3)}}$$

(1) Rémunération totale perçue par le salarié au cours de l'année de référence

(2) Congé principal et congés supplémentaires accordés au titre de l'article 38 de la convention collective, ainsi que les congés mobiles

(3) Congés visés par l'article L.3141-3 du Code du travail, c'est à dire 2,5 jours ouvrables par mois de présence au cours de la période de référence.

Le résultat de ce calcul doit être comparé à la somme des salaires maintenus à l'agent à l'occasion de la prise de ses congés payés pour déterminer le montant de son indemnité de congés payés.

## 2. Situation des salariés exerçant une activité à temps partiel

S'agissant des salariés à temps partiel, il convient de rappeler qu'en matière d'acquisition, ceux-ci bénéficient d'un nombre de jours de congé identique à celui qu'ils auraient acquis s'ils avaient travaillé à temps plein. Néanmoins, s'agissant du décompte lors de la prise des congés, une proratisation des droits à congés doit être opérée en fonction du nombre de jours effectivement travaillés dans la semaine par l'intéressé (cf. lettre circulaire Ucanss n°037/08 du 2 septembre 2008).

Dès lors, s'agissant de la formule de calcul exposée précédemment, le nombre de congés effectivement pris par les salariés à temps partiel doit faire l'objet d'une retransposition afin de rétablir le droit à congés réellement acquis et de ne pas pénaliser le salarié du fait de son travail à temps réduit.

Ainsi, antérieurement à la délibération du Comité Exécutif de l'Ucanss du 10 juillet 2008 (exposée dans la lettre circulaire Ucanss n°031/08 du 28 juillet 2008), le nombre de congés effectivement pris devait être multiplié par 5 et divisé par le nombre de jours hebdomadaire de travail du salarié.

Il résulte de la délibération du 10 juillet 2008 que les congés conventionnels supplémentaires ne doivent plus être proratisés. Dès lors, il n'y a plus lieu de se référer à la formule appliquée précédemment.

En effet, seuls les congés principaux faisant l'objet d'une proratisation, ce sont uniquement ces derniers qui doivent être retransposés, les congés supplémentaires venant ensuite s'ajouter.

Il convient donc désormais de faire application du calcul suivant :

$$R \times 1/10 \times \frac{\text{nbr de congés principaux pris} \times \text{nbr de jours hebdomadaire de travail} + \text{nbr de congés supplémentaires pris}}{\text{nbr de jours de congés légaux}} \times 5$$

(R = rémunération totale perçue par l'agent au cours de l'année de référence)

### 3. Illustrations

---

#### Exemple 1 :

Salarié ayant un droit à congé de 27 jours (24 jours de congés au titre de l'article 38a de la Convention collective + 3 jours de congés mobiles) et travaillant 3 jours par semaine avec un salaire annuel de 20 000 €.

Après transposition, ce salarié aura la possibilité de s'absenter :

$$27 \times 3/5 = 16,2 \text{ arrondi à } 16,5 \text{ jours}$$

Le dixième de ce salarié sera donc égal à :

$$20\,000 \times 1/10 \times \frac{16,5 \times 5/3}{25} = 2\,200 \text{ €}$$

Dans cette hypothèse, le salarié ne bénéficiant pas de jours de congés conventionnels supplémentaires, la décision du Comex est sans incidence sur le calcul de la règle du dixième.

### Exemple 2 :

Salarié ayant un droit à congé de 30 jours (27 jours de congés principaux + 2 jours supplémentaires pour enfant à charge + 1 jour supplémentaire pour ancienneté) et travaillant 4 jours par semaine avec un salaire annuel de 20 000 €.

Après transposition, ce salarié aura la possibilité de s'absenter :

$$27 \times 4/5 = 21,6 \text{ arrondi à } 22 + 2 \text{ jours enfants à charge} + 1 \text{ jour pour ancienneté} = 25 \text{ jours}$$

Le dixième de ce salarié sera dès lors égal à :

$$20\,000 \times 1/10 \times \frac{(22 \times 5/4) + 3}{25} = 2\,440 \text{ €}$$

Dans ce calcul, 22 correspond au nombre de jours de congés principaux après transposition et 3 au nombre de jours de congés supplémentaires dont dispose le salarié (2 jours enfant à charge + 1 jour ancienneté).

### Exemple 3 :

Salarié ayant un droit à congé de 32,5 jours (27 jours de congés principaux + 2 jours enfants à charge + 2 jours de fractionnement + 1,5 jour ancienneté) et travaillant 4 jours par semaine avec un salaire annuel de 20 000 €.

Après transposition, ce salarié pourra prétendre à s'absenter :

$$27 \times 4/5 = 21,6 \text{ arrondi à } 22 + 2 \text{ jours enfants à charge} + 2 \text{ jours de fractionnement} + 1,5 \text{ jour ancienneté} = 27,5 \text{ jours}$$

De la même manière que dans l'exemple précédent, ce salarié pourra prétendre à un dixième de :

$$20\,000 \times 1/10 \times \frac{(22 \times 5/4) + 5,5}{25} = 2\,640 \text{ €}$$