



GESTION DU PERSONNEL et ressources humaines



Auteur : C. Terrier ; <mailto:webmaster@cterrier.com> ; <http://www.cterrier.com>
Utilisation : Reproduction libre pour des formateurs dans un cadre pédagogique et non commercial

1.8 - Les congés payés

1 - Calcul des droits aux congés payés

- **Année entière**

Tous les salariés ont droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois travaillé dans la limite de 30 jours par an. La période de référence retenue pour le calcul est du 1 juin au 31 mai, à l'exception des professions du bâtiment et des BTP dont la période de référence est du 1 avril au 31 mars.

Rappel :

- **Jours ouvrables** = jours au cours desquels l'entreprise peut ouvrir ses portes (lundi, mardi, mercredi, jeudi, vendredi et samedi).
- Les **jours ouvrés** = jours effectivement ouverts par la société (souvent du lundi au vendredi dans l'industrie)

Exemple : Un salarié qui a travaillé une année complète a droit à : 2,5 jours/mois x 12mois = 30 jours
30 Jours /6 (jours ouvrables par semaine) = 5 semaines

- **Année incomplète**

Si un salarié a été embauché en cours d'année, son droit au congé est calculé prorata temporis
Si un salarié a été embauché en cours de mois, il n'y a pas de droit aux congés pour ce mois.
La durée du congé obtenue est arrondie au nombre entier supérieur.

Exemple : Un salarié est embauché le 1^{er} novembre
Les mois de références sont novembre à mai, soit : 7 mois
Droit aux congés = 7 mois x 2,5 = 17,5 Jours => 18 Jours
18/6 = 3 semaines

Le droit aux congés du mois est calculé prorata-temporis en mois entier

Exemple : Un salarié est embauché le 15 septembre
Les mois de références sont octobre à mai, soit : 8 mois
Droit au congé = 8 mois x 2,5 = 20 Jours
20/6 = 3 semaines et 2 jours

- **Travail à temps partiel**

Si un salarié travaille à temps partiel son droit aux congés est calculé au prorata du nombre d'heures qu'il effectue dans l'entreprise par rapport à un temps plein.

Exemple : Un salarié à mi-temps a droit à 1,25 jours de congés par mois de travail complet.

Exercice 1

- M. Dupont est embauché le 15 juillet => Droit aux congés :
- M. Dupont est embauché le 23 novembre => Droit aux congés :
- M. Dupont est embauché le 1 janvier => Droit aux congés :
- M. Dupont est embauché le 15 septembre => Droit aux congés :
- M. Dupont est embauché le 5 mai => Droit aux congés :

- **Maladie et Congé payés**

La situation qui prévaut est celle qui existe le jour du début du congé.

- ⇒ Si le salarié tombe en arrêt maladie avant le début des congés payés, il pourra récupérer les jours de congés payés perdus du fait de la maladie.
- ⇒ Si le salarié tombe en arrêt maladie après le début des congés payés, il ne pourra récupérer les jours de congés payés perdus du fait de la maladie.

Exemple 1 :

Un salarié doit prendre ses 4 semaines de congés payés à partir du lundi 1 Juillet

Il est en arrêt maladie le jour du départ en congés. L'arrêt de travail se fini le jeudi 4 juillet au soir.

Le salarié peut prolonger ses congés payés de 4 jours à l'issue des 4 semaines de congés payés

Exemple 2 :

Un salarié doit prendre ses 4 semaines de congés payés à partir du lundi 1 Juillet

Il entre en arrêt maladie du 5 juillet au 12 juillet. L'arrêt de travail dure 7 jours.

Le salarié ne peut prolonger son congé payé à l'issue des 4 semaines de congé payés.

2 - Indemnité de congés payés

Le salaire dû au titre des congés payés ne peut être inférieur au salaire qui aurait été perçu par le salarié si il avait travaillé normalement au cours de ce mois de congé. En conséquences toutes les primes et avantages perçus habituellement sont dus aux salariés. A l'exception des indemnités sur salaire.

Exercice 2 :

La société Saxo est une entreprise commerciale. Elle emploie 4 salariés :

- 1- M. Dupont perçoit un salaire de 1 250 € Brut par mois + une prime d'ancienneté de 77 €/mois plus une indemnité de salissure de 23 €.

Quel sera son indemnité de congé payés :

- 2 - M. Jarin perçoit un salaire de 1 525 € Brut par mois + une prime d'ancienneté de 77 €/mois plus une indemnité de salissure de 23 €.

M. Janin réalise depuis 12 mois 5 heures supplémentaires qui lui sont payées chaque mois. Peut il prétendre à une indemnité de congés payés au titre des heures supplémentaires ? Faire une recherche dans les livres de droit, sur Internet ou dans les revues.

L'article L 223-11 du code du travail prévoit deux méthodes de calcul pour la rémunération :

- la **méthode théorique** ou le salarié perçoit pendant son congé ce qu'il aurait dû percevoir s'il avait continué à travailler. La rémunération est calculée sur la base du salaire du mois précédant le congé (Voir ci-dessus)
- la **méthode du dixième** : l'indemnité de congé est égale au dixième de la rémunération totale (sur la base de 30 jours par mois) perçue par le salarié durant la période de référence.

L'employeur doit appliquer à chaque salarié la méthode la plus favorable.

Exemple illustré

M. Gerbert travail 135 heures par semaines

Il a perçu au cours de 12 derniers mois les salaires suivants :

6 mois à 1 450 € + 5 mois à 1 550 € + 1 mois de congés payés à 1 450 €

Il a perçu des heures supplémentaires pour 1 000 €. Il réalise chaque mois 10 heures supplémentaires.

Quelle sera son indemnité de congés payés pour le mois de Juin (22 jours ouvrés ou 26 jours ouvrables).

Solution 1 :

$(1\,450 \times 6) + (1\,500 \times 5) + 1\,450 + 1\,000 = 18\,650 \times 1/10 = 1\,865 \text{ €}$ pour 5 semaines de congé payés

$1\,865 / 30 \text{ jours} \times 26 \text{ jours} = 1\,616,33 \text{ €}$

Solution 2 :

Taux horaire = $1550 / 151,66 = 10,22 \text{ €}$

Salaire qu'il aurait perçu si il avait travaillé :	heures normales = 22 jours X 7 h X 10,22 € =	1 573,75 €
	Heures sup. = 10 h X 10,22 € X 1,25 =	<u>127,75 €</u>
		1 701,50 €

L'indemnité sera celle qui est la plus avantageuse pour le salarié : 1 701,50 €

Exercice 3

M. Rivière travail 135 heures par semaines

Il a perçu au cours de 12 derniers mois les salaires suivants :

4 mois à 1 600 € + 7 mois à 1 650 € + 1 mois de congés payés à 1 600 €

Quelle sera son indemnité de congés payés pour le mois de juillet (21 jours ouvrés ou 26 jours ouvrables).

3 - Provisions pour congés payés

A la fin de l'exercice comptable (au 31 décembre en général) les salaires qui correspondent aux congés payés dus à cette date doivent être provisionnés comme une charge à payer.

La provision est égale aux salaires + charges salariales + charges patronales.

Elles sont enregistrées au débit du compte 681 Dotation aux provisions et au crédit du compte 428.

Chaque année la provision de l'année précédente est reprise et les nouveaux congés payés sont provisionnés.

Exemple illustré

- M. Dupont perçoit un salaire de 1 220 € Brut par mois. (Année complète)
- M. Jarin perçoit un salaire de 1 525 € Brut par mois. (Embauche le 1^{er} septembre)

Les charges salariales sur salaires sont de 23 % et les charges patronales sont de 56 %.

Quel doit être la provision à constituer pour ces 2 salariés au 31 décembre

M. Dupont

- Droits aux congés : juin à décembre = 7 mois X 2,5 = 17,5 jours => 18 jours
- Nombre d'heures = 18 jours X 7 = **126 heures**
- Taux horaire = $1220/151,66 = 8,04$ €
- Taux horaire Brut + charge patronales = $8,04 \times 1,56 = 12,55$ €
- Provision congés payé = 126 heures * 12,55 = **1 581,30 €**

M. Jarin

- Droits aux congés : septembre à décembre = 4 mois X 2,5 = 10 jours
- Nombre d'heures = 10 jours X 7 = **70 heures**
- Taux horaire = $1525/151,66 = 10,05$ €
- Taux horaire Brut + charge patronales = $10,55 \times 1,56 = 15,68$ €
- Provision congés payés = 70 heures * 15,68 = **1 097,60 €**

Exercice 4

La société Saxo est une entreprise commerciale. Elle emploie 2 salariés

M. Martin perçoit un salaire de 915 € Brut par mois. (Il a été embauché le 15 septembre)

M. Favon perçoit un salaire de 1286 € Brut par mois. (Année complète)

Les charges salariales sur salaires sont de 25 % et les charges patronales sont de 60 %.

Quel doit être la provision à constituer pour ces 2 salariés au 31 décembre

M. Martin

M. Favon