

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.