



## 1 CONNAITRE LES REGLES A RESPECTER POUR LE CALCUL DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES



Le Code du travail prévoit **deux méthodes pour calculer l'indemnité de congés payés** due à un salarié.

Pour savoir comment les appliquer, il faut se mettre en situation.

L'hypothèse évoquée concerne un salarié qui dispose d'un solde de droits à congés payés et qui prend des vacances au cours d'un mois M.

Le bulletin de paie du mois M (voire M+1) doit mentionner le congé, et distinguer la rémunération de la période travaillée de celle attribuée au titre de la période de congés (indemnité de congés payés).

Pour calculer cette « indemnité de congés payés », vous devez comparer le résultat de deux modes de calculs :

- **Méthode du 1/10<sup>e</sup> (ou règle du 1/10<sup>e</sup>)** : additionner la rémunération brute du salarié de la période de référence pendant laquelle ont été acquis les congés payés et multiplier par 10 % ;
- **Méthode du maintien de salaire** : il s'agit de calculer le « salaire théorique » que le salarié aurait perçu s'il était venu travailler.

**C'est le résultat le plus favorable au salarié qui doit être versé au titre de l'indemnité de congés payés.**

En principe, la comparaison doit se faire à chaque prise de congés et donc à chaque calcul de l'indemnité. Toutefois, les congés étant pris au moins en deux fois, il est admis de maintenir le salaire habituel et de faire la comparaison une seule fois lorsque le salarié a épuisé l'intégralité de ses congés.

## 2 CALCULER L'INDEMNITE SELON LA REGLE DU 1/10<sup>E</sup>

Il s'agit de calculer la rémunération brute perçue par le salarié au cours de la période de référence (*c'est-à-dire, en principe, entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours*) ; cependant, tous les éléments de cette rémunération brute n'entrent pas dans le calcul.



**Seules les sommes ayant le caractère de salaire ou d'accessoire du salaire sont à inclure** dans l'assiette de calcul dès lors :

- 1- Qu'elles sont obligatoires pour l'employeur,
- 2- Qu'elles sont la contrepartie d'un travail effectué par le salarié
- 3- Qu'elles ne rémunèrent que des périodes de travail effectif, à l'exclusion de toutes périodes de congés payés.

### Ainsi sont inclus dans l'assiette de calcul :

- Le salaire de base (qui est la contrepartie directe du travail) ;
- La rémunération des heures supplémentaires (ou des heures complémentaires en cas de temps partiel) ;
- Les primes de panier et de transport qui ne correspondent pas à des frais réels ;
- La prime d'ancienneté ;
- Les primes et gratifications correspondant à un droit précis du salarié et affectées par la prise de congés (ex. : primes de rendement, primes d'objectif, etc.) ;
- Les commissions des commerciaux dès lors qu'elles sont assises sur des résultats produits par le travail du salarié (commandes, ventes, chiffre d'affaires générés par l'activité commerciale du salarié) et qu'elles sont affectées par son absence pendant ses congés (y compris lorsque les commissions sont versées sous forme d'avances mensuelles puis régularisées en fin d'année) ;
- Les indemnités attribuées pour des périodes d'absence légalement assimilées à du travail effectif ; par exemple : indemnité congés payés de l'année précédente, complément de salaire suite à un accident du travail dans la limite d'un an, complément de salaire versé en cas d'arrêt maladie ordinaire dans la limite de 30 jours consécutifs ou non (spécificité de la CCN du négoce d'ameublement).



### Sont a priori exclus de l'assiette de calcul :

- Les remboursements de frais professionnels, même lorsqu'ils sont forfaitaires ;
- Les indemnités attribuées pour des périodes d'absence non assimilées à du travail effectif (ex. : complément de salaire pendant la maladie non professionnelle au-delà de 30 jours, activité partielle, etc.)
- Les primes exceptionnelles et/ou qui ont un caractère discrétionnaire ;
- Les primes non affectées par la prise des congés (ex. : 13<sup>e</sup> mois, intéressement, etc.).



## 3 ÉVALUER LE SALAIRE THEORIQUE DE LA PERIODE DE CONGES : LA METHODE DU MAINTIEN DE SALAIRE

Le montant de l'indemnité de congés payés calculé avec la règle du maintien de salaire est égal au montant retenu au titre de l'absence.

### Pour calculer cette dernière, il faut prendre en compte :

- Le salaire brut de la période de paye précédant immédiatement le congé : les éléments à inclure ou à exclure sont les mêmes que ceux retenus pour l'indemnité du 1/10<sup>e</sup> ;
- L'horaire de travail réel qui aurait été celui du salarié pendant la période du congé (y compris les heures supplémentaires).

Si le salarié perçoit un fixe et des commissions, deux méthodes sont envisageables s'agissant du maintien de la part variable de son salaire :

- Soit le maintien des commissions du mois précédant la période de congé,
- Soit le maintien de commissions moyennes calculées sur les 12 mois précédant la période de congé.

Le choix doit être guidé par ce qui paraît le plus représentatif du salaire habituel.



M. DUPONT, rémunéré sur la base d'un fixe et de commissions mensuelles, est en congés payés du 16 juillet 2018 au 28 juillet 2018, soit 12 jours ouvrables.

1. Son salaire fixe est de 2.000 € bruts.
2. Au cours de la période de référence (*du 1<sup>er</sup> juin 2017 au 31 mai 2018*), il a perçu 2.000 x 12 = 24.000 € bruts de salaire fixe et 11.100 € bruts de commissions.
3. Au cours de la période de paye précédant son départ en congé (*juin 2018*), il a perçu 1.300 € bruts de commissions, en plus de son salaire fixe de 2.000 € bruts.
4. Au cours des 12 mois précédant sa période de congé (*juillet 2017 à juin 2018*), il a perçu 11.300 € bruts de commissions, soit une commission moyenne de 941,67 € bruts.

#### Selon la règle du 1/10<sup>e</sup> :

L'indemnité à verser pour 12 jours de congés est égale à :

$$[(\text{salaire fixe} + \text{commissions de la période de référence}) \times 1/10] \times 12/30$$

$$= [(24.000 + 11.100) \times 1/10] \times 12/30 = \mathbf{1.404,00 \text{ € bruts}}$$

Le salaire du mois de juillet s'établit donc à :

$$[2.000 - 923,08 (\text{salaire fixe correspondant à la période de congés payés : l'absence du salarié est valorisée en jours ouvrables, soit } 2.000 / 26 \times 12)] + 1.404 (\text{indemnité de congés payés}) = \mathbf{2.480,92 \text{ €}}$$

auxquels s'ajoutent éventuellement les commissions du mois de juillet 2018.

#### Selon la règle du maintien de salaire :

L'indemnité à verser pour 12 jours de congés est égale à :

$$\text{Salaire fixe maintenu} = 2.000 \text{ €} \times \text{nombre de jours de congés/jours ouvrables du mois}$$

$$= 2.000 \times 12/26 = \mathbf{923,08 \text{ € bruts}}$$

$$\text{Commissions maintenues} = 1.300 \text{ €} \times 12/26 = \mathbf{600 \text{ €}}$$

$$\text{Alternative : commissions moyennes maintenues} = (11.300 / 12 = 941,67) \times 12/26 = \mathbf{434,62 \text{ €}}$$

$$\text{Indemnité de congés payés} = 923,08 + 600 = \mathbf{1.523,08 \text{ €}}$$

$$\text{Alternative commissions moyennes} = 923,08 + 434,62 = \mathbf{1.357,70 \text{ €}}$$

Dans cet exemple, retenir les commissions du mois précédent est le plus favorable car elles sont élevées mais cela pourra varier selon les cas.

**En tout état de cause, la comparaison avec le 1/10<sup>e</sup> de la rémunération totale (fixe + commissions) reste impérative.** En l'espèce, c'est la règle du maintien de *salaire* (conduisant à une indemnisation plus élevée) qui devra être retenue.



Retrouver toutes ces informations sur notre espace [SNEC PRO](#)

