

## Méthode ou règle du 1/10<sup>e</sup>

Lorsqu'un salarié bénéficie de congés payés (CP), il perçoit une indemnité permettant de compenser sa perte de salaire. L'indemnité de CP repose sur un principe de non-cumul, pour une même période, avec la rémunération du travail. Il existe donc 2 méthodes pour déterminer le montant de l'indemnité de CP qui **doivent être comparées afin d'appliquer le calcul le plus favorable pour le salarié** :

- **La règle du 1/10<sup>e</sup>** : c'est l'addition de l'ensemble des salaires bruts perçus entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (période d'acquisition des CP), multiplié par 10 %.
- **La méthode du maintien de salaire** : c'est le calcul du « salaire théorique » que le salarié aurait perçu s'il était venu travailler.



### Méthode de calcul règle du 10<sup>e</sup>

#### Éléments de rémunération pris en compte :

- Salaire de base
- Heures supplémentaires
- Prime d'équipe, nuit, majoration de nuit
- Prime d'ancienneté
- Primes et gratifications (ex. : primes de rendement, primes d'objectif, etc.)

#### Éléments de rémunération NON pris en compte :

- Remboursements de frais professionnels
- Primes exceptionnelles
- Bonus
- Primes non affectées par la prise des congés (ex : 13e mois, intéressement)
- Indemnités attribuées pour des périodes non assimilées à du travail effectif (ex : complément de salaire pendant la maladie, activité partielle, etc.).

### Méthode de calcul maintien de salaire

#### Éléments de rémunération pris en compte :

- Salaire de base
- Prime d'équipe, nuit, majoration de nuit
- Prime d'ancienneté

#### Éléments de rémunération NON pris en compte :

- Heures Supplémentaires majorées
- Primes exceptionnelles
- Bonus

**Note :** Pour cette méthode, il faut prendre en compte deux éléments :

- la rémunération brute de la période précédant la prise de congés,
- l'horaire de travail effectué dans l'entreprise (y compris les heures supplémentaires), pendant la période de congés.

Concernant l'horaire de travail, il convient de se baser sur l'horaire réel du mois. Cette méthode est préconisée par la jurisprudence. Par conséquent, si l'horaire est de 7 heures par jour sur un mois de 22 jours ouvrés, l'horaire réel du mois est de 154 heures.

Des questions ? Besoin d'aide ? Contactez votre équipe locale **FO**



## Exemples

### Données de référence

- Salaire brut annuel = 22 000 €, soit 1 833 € brut par mois
- 1/10<sup>e</sup> de ma rémunération = 2 200 €
- 1 mois = 22 jours ouvrés, soit 154 heures (sur une base de 7h par jour)
- Je prends 10 jours de congés payés, soit 70 h (10 j x 7 h)

### Méthode du 1/10<sup>e</sup>

Indemnité de CP : (22 000 € x 10%) x 10 jours pris / 22 jours ouvrés = **1 000 €**

### Méthode du maintien de salaire

Indemnité de CP : (1 833 € x 70 h) / 154 h = **833 €**

## Cas particuliers

### Données de référence

- Salaire brut annuel = 22 000 € - Jours de congés : 25 jours - Taux horaire : 13 €
- Indemnité de CP/jour = 2 200 € / 25 jours de congés payés = 88 €

### Cas 1 : J'ai fait des heures supplémentaires

- Entre janvier 2023 et 31 mai 2023, j'ai réalisé 40 heures supplémentaires = 40 X 13 € = 520 €
- Ma rémunération annuelle = 22 000 + 520 = **22 520 €**.
- Mon indemnité du congé payé = 22 520 € / 10 = **2 252 €**

L'écart entre 2 252 et 2 200 € (52 €) est pris en compte dans la régularisation faite en octobre en indemnité de CP (« régularisation du 1/10<sup>e</sup> »).

### Cas 2 : Je passe à temps partiel (80%) le 1/11/2023

Mon compteur de CP est proratisé dans Concerto dès le 1/11/2020 : je passe de 25 jours à 20 jours (environ). Si durant la période de référence (du 1er juin de l'année 2018 au 31 mai 2023), j'étais à temps plein, j'ai quand même 25 jours. Les 5 jours que je ne vois plus dans Concerto ne sont pas perdus et sont payés en octobre dans le cadre de la régularisation du 1/10<sup>e</sup>.

**Note** : L'indemnité de CP n'est pas fixe et varie selon la rémunération. Il n'y a pas d'erreur possible. Les sommes versées ne se seront pas reprises.

**Si la méthode du 1/10<sup>e</sup> est plus favorable que la méthode du maintien de salaire, l'employeur verse un complément d'indemnité de congés payés en octobre**

### L'éclairage de FO

- La méthode du 10<sup>e</sup> s'avère souvent la plus favorable. Elle peut, dans certains cas, conduire à un montant d'indemnité plus élevé que si le salarié avait travaillé, notamment par le biais de la prise en compte des heures supplémentaires éventuelles... Elle est systématiquement plus intéressante pour le salarié quand celui-ci est passé d'un temps plein à un temps partiel pendant la période de référence.
- La méthode du maintien de salaire, quant à elle, est systématiquement plus favorable au salarié qui serait passé d'un temps partiel à un temps plein pendant la période de référence ou qui aurait bénéficié d'une augmentation de salaire avant de prendre ses congés.

### L'indemnité de congés payés doit-elle apparaître sur le bulletin de paie ?

Oui. L'article R.3243-1 du code du travail exige la mention des dates de congés ainsi que du montant de l'indemnité correspondante. Le bulletin fera donc apparaître la rémunération du travail effectué par le salarié le mois en question, la déduction de l'absence pour congés payés et enfin les dates de congés et le montant de l'indemnité afférente.

