



Indemnité congés payés heures supplémentaires

Par **Sandradradra**, le **09/09/2017** à **09:30**

Bonjour à tous ,

Il y a une incomprehension avec mon employeur concernant les indemnités de congés payés

En effet à chaque fois que l'on part en vacances nous avons une perte de salaire.

Pour la bonne raison que nous avons une base de salaire (35h) a 1500

Nous effectuons tous les mois des heures supplémentaires variable (en moyenne 20)

À la fin de la période de prise de congés l'employeur compare avec le 1/10 eme , ca ok
Le problème est pour ceux ayant eu des absences en cours d'année le 1/10eme n'est pas intéressant

Mon employeur maintient le salaire comme ceci

1500

+ ex 10 h supp (effectué pendant que le salarié est présent)

- 1/26eme de on ne sait quel base de salaire mais pas de 1500 (ex - 600)

+ 600

Pour moi -1/26 + même montant , c est une opération qui s'annule . Il maintient donc ma base de salaire auquel il rajoute le peu d'heure supp que j'aurai eu la chance de faire pendant que je suis présent

Il ne maintient pas mon salaire habituel

(la loi dit bien que le salarié doit touche le même montant que s'il avait travaillé)

On voit à chaque prise de congés notre salaire baissé

Êtes vous d'accord ?

De plus pour calcule l'indemnité de 1/10 eme il reprend le chiffre retranché puis rajoute pour le salaire qu'il a maintenu pendant les cp

Imaginons(cas extrême) il mets - -10000 + 10000 sur c'est 2 lignes c'est sur qu'il trouvera qu'il ne me doit pas d'indemnité de 1/10!

Je vous remercie d'avance de toute l'aide que vous pourrez m'apporter dans l'éclaircissement

de cette situation

Par **P.M.**, le **09/09/2017** à **10:57**

Bonjour,

Il suffirait de vous référer à l'[art. L3141-24 du Code du Travail](#) :

[citation]I.-Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

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

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.[/citation]

Je vous propose aussi [ce dossier](#)...

Par **Sandradradra**, le **09/09/2017** à **15:52**

Bonjour , merci de votre reponse

Je connais ce texte que j'ai justement produit à mon employeur .

D'ailleurs comment interpréter du salaire gagne du pour la période précédant le conges

Pour moi c'est le mois précédant

Pour lui c'est la période servant au calcul du 1/10eme

Par **P.M.**, le **09/09/2017** à **15:59**

Si c'était la période d'acquisition couvrant le calcul du 1/10°, le législateur n'aurait pas ajouté cette disposition...

C'est bien évidemment le mois qui précède la prise de congés payés...

Par **Sandradradra**, le **09/09/2017** à **16:15**

Merci bcp de votre réponse

C'est bien la lecture que j'en avais , reste à faire entendre raison à mon employeur .

Sur ma fiche de paye du coup je trouverai plus logique de trouver

- 1/26 de ma base de salaire

+ 1/26 de mon salaire précédent

La j'estimerai que mon salaire précédant a bien été maintenu

Mais je pense que c'est douloureux pour l'employeur car il a l'impression de payer des heures supplémentaires non faite

Par **P.M.**, le **09/09/2017** à **16:22**

C'est douloureux pour l'employeur quand il doit payer plus il pourrait même penser qu'il ne doit pas payer des congés en remontant un peu plus de 80 ans en arrière et c'est douloureux pour la salariée quand elle ne perçoit pas ce qu'elle a droit avec en plus le sentiment d'injustice...

Si les Représentant du Personnel ne peuvent pas non plus faire entendre raison à l'employeur s'il y en a dans l'entreprise, je ne vois que la possibilité de saisir le Conseil de Prud'Hommes avec une régularisation rétroactive sur 3 ans...

Par **Sandradradra**, le **09/09/2017** à **16:44**

je suis justement représentant du personnel ...

Par **P.M.**, le **09/09/2017** à **16:52**

Alors, je pense que vous devriez faire des recherches appuyées de dossiers et de Jurisprudence à ce propos, au besoin demander à votre organisation syndicale de vous aider si vous êtes syndiquée et s'il le faut saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Par **P.M.**, le **09/09/2017** à **17:40**

Pour vous aider, je vous propose, entre autres, [ce dossier...](#)

Par **Sandradradra**, le **09/09/2017** à **18:51**

Merci , je le trouve plutôt bien rédigés et clair .

Par **Sandradradra**, le **09/09/2017** à **20:36**

Ce dossier est très utile je pense avoir réussi à rédiger un courrier pertinent qui fera peut être réfléchir mon employeur avec quelques cour de cassation a l'appui !

Par **P.M.**, le **09/09/2017** à **21:03**

Bonne chance en espérant que vous lui ferez entendre raison...

Par **HelloJO**, le **11/09/2017** à **20:43**

Bonsoir Sandradradra,

Sur votre post de 16:15 vous indiquez qu'il serait logique, s'agissant de la déduction absence congés payés/indemnisation congés payés, d'effectuer le calcul suivant :

"- 1/26 de ma base de salaire
+ 1/26 de mon salaire précédent"

C'est cette même formule que j'utilise dans le cadre de mon activité (gestionnaire de paie). Toutefois, beaucoup de logiciels de paie (pour ne pas dire la majorité) sont paramétrés pour effectuer le calcul suivant :

- 1/26 du salaire précédent ;
+ 1/26 du salaire précédent.

Ceci s'explique principalement parce que les pratiques payes ne sont malheureusement pas

homogènes et que très peu de jurisprudence sur ce sujet vient traiter ces points.

De nombreuses documentations précisent que la "déduction de CP est facultative" et que l'on pourrait simplement mettre mention des dates de congés payés ou que la déduction CP doit être égale à l'indemnité CP.

Mais le problème que vous soulevez est similaire à celui que l'on retrouve sur tous les salariés dont le salaire fluctue d'un mois sur l'autre en raison d'éléments variables (heures supplémentaires, primes, commissionnement...).

L'article L3141-24 du Code du Travail précise que "Toutefois, l'indemnité prévue au I [CALCUL AU DIXIEME] du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler".

Aussi, pour un salarié ayant bénéficié d'un salaire en M-1 de 1 750 € (dont 1 500 € de salaire de base), vous trouverez pour un mois donné, "deux calculs possibles" :

- Méthode 1 : Déduction : $1\ 750 / 26 \times \text{nombre de jours de CP}$;
- Méthode 1 : Indemnisation : $1\ 750 / 26 \times \text{nombre de jours de CP}$ (à comparer à la valeur dixième)

- Méthode 2 : Déduction : $1\ 500 / 26 \times \text{nombre de jours de CP}$;
- Méthode 2 : Indemnisation : $1\ 750 / 26 \times \text{nombre de jours de CP}$ (à comparer à la valeur dixième)

Le "maintien du salaire" développé en méthode 1 ne permet pas, selon moi, de maintenir la "rémunération qui aurait été perçue par le salarié pendant le congé si le salarié avait travaillé" et semble contraire à la philosophie de l'article L3141-24, qui toutefois ne traite que de l'indemnisation.

C'est un vieux débat qui a notamment été traité ici, sans plus de succès >

https://www.legavox.fr/forum/travail/calcul-deduction-absence-conges-payes_88380_1.htm

Par **P.M.**, le **11/09/2017** à **21:05**

Bonjour,

Selon la Cour de Cassation, le calcul d'une absence ne peut pas être moins favorable que d'appliquer le quotient du nombre d'heures bon travaillées / le nombre d'heures ouvrées pour le mois considéré ([Arrêt 80-40359](#))...

Je propose [ce dossier](#)...

Par **HelloJ0**, le **11/09/2017** à **21:18**

La méthode des heures réelles que vous évoquez est en effet la seule méthode reconnue par la jurisprudence s'agissant des absences non rémunérées (entrée heures/sortie, maladie

"carencée" ...).

Je suis d'accord pour dire qu'il s'agit de la méthode préférentielle pour le décompte des congés payés même si des usages très répandus en paie consistent à utiliser les moyennes mensuelles ouvrés (21.67) ou ouvrables (26).

Dans tous les cas, les différences induites par les différentes méthodes (heures réelles ou moyenne mensuelles) demeurent relativement minimales au regard de celles "provoquées" par le choix de la méthode de valorisation de l'absence (salaire de base ou salaire m-1).

Par **P.M.**, le **11/09/2017** à **21:30**

Donc il existe bien une Jurisprudence et si la moyenne utilisée conduit à un résultat moins favorable pour le salarié, elle doit être prohibée...

Il est à noter que la méthode des heures réelles est utilisée dans le dossier, comme il se doit...

L'utilisation de la moyenne peut arriver à des résultats très différents suivant le nombre de jours ouvrés du mois...

L'autre sujet auquel vous faisiez allusion parlait d'un variable avec commissions mais pas d'heures supplémentaires qui doivent être incluses dans les calculs que ce soit par rapport au salaire de la période de référence ou celui de la période précédente...

Par **HelloJO**, le **11/09/2017** à **22:07**

Votre dossier ne parle que de l'indemnisation, la question de Sandradradra est plus globale puisqu'elle parle de l'indemnisation CP et de sa déduction.

En admettant les hypothèses suivantes :

- Salaire Août 2017 : 1 500 €
 - HS : 20 HS à 25 % (hypothèse) : 247.25 €
- Salaire total : 1 747.25 €

- Brut ICP 01/06/2016 au 31/05/2017 : 20 400 € x 10 % = 2 040 / 25 jours ouvrés = 81.60 €

En admettant dans le cas "extrême" que l'ensemble du mois de septembre 2017 est en congés payés :

Valorisation d'un jour de CP en septembre 2017 :

- Maintien de salaire : $1/21 \times 1\,747.25 \text{ €} \times 21 \text{ jours} = 1\,747.25 \text{ €}$
- Valorisation Dixième : $81.60 \text{ €} \times 21 \text{ jours} = 1\,713.60 \text{ €}$
- On retient la valorisation au maintien de salaire

Valorisation de la déduction CP :

- Sur le salaire de base : $1\,500 / 21 \times 21 = 1\,500 \text{ €} (1)$
- Sur le salaire M-1 : $1\,747.25 \text{ €} / 21 \times 21 = 1\,747.25 \text{ €} (2)$

Aucune heure supplémentaire n'ayant pu être faite sur le mois :

Dans le cas (2): $1\,500 - 1\,747.25 \text{ €}$ (déduction absence CP) + $1\,747.25 \text{ €}$ (indemnité CP) soit total salaire brut : $1\,500 \text{ €}$, on ne "maintient" dans les faits que le salaire de base

Dans le cas (1) : $1\,500 \text{ €} - 1\,500 \text{ €} + 1\,747.25 \text{ €}$ soit total salaire brut : $1\,747.25 \text{ €}$, le salarié du mois précédent est maintenu.

Comme j'ai pu l'indiquer, j'ai pu rencontrer durant ma carrière les deux méthodes. Ma préférence est pour la seconde, qui pour moi, correspond plus à une philosophie du maintien de salaire.

Par **P.M.**, le **11/09/2017** à **23:31**

Le second dossier (car il y en a deux) parle au contraire de l'indemnisation (c'est même son titre) et de la comparaison par rapport 10 % de la période d'acquisition, il n'y a qu'à le lire en entier...

Je ne vais pas entrer dans vos calculs mais évidemment que parfois le salaire de la période d'acquisition peut être plus favorable peu importe ce que vous avez pu rencontrer dans votre carrière si les bons paramètres n'ont pas été utilisés...

Le sujet traite du maintien du salaire et de retenir celui de la période précédente par l'employeur...

Par **Sandradradra**, le **12/09/2017** à **13:24**

bonjour tout le monde

En tout cas il est écrit nulle part que pour la déduction on doit prendre le salaire de base + la part variable . Ce qu'affirme mon employeur . .

Par **P.M.**, le **12/09/2017** à **15:02**

Bonjour,

Si on part du salaire de base, la déduction ne peut être que sur la même base...

Par **Sandradradra**, le **12/09/2017** à **16:41**

Helloj0 , effectivement je trouve aussi la méthode 2 beaucoup plus juste et plus en accord avec la loi qui dit que le salarié ne doit subir aucune perte de salaire en congés payés .

De plus pour beaucoup au mois de juin , ils s'y retrouve car le 1/10eme est régulé , mais pour ceux qui ont des absences au cours de la période de référence il n'y a rien . De plus apparemment ils utiliseraient le montant de la déduction (qui n'est jamais la même) pour

comparer avec le 1/10 eme

Donc par ex Un mois avec cp

1500 salaire de base
+ 280 euros heures supp fait du 1 au 15
- 900 abs cp du 15 au 30
+ 900 indemnité cp

Et pour eux dans cette exemple ils ont maintenu 900 euros pendant les congés payés ! Et ils comparent ce chiffre au 1/10eme quand le salarié a soldé ses congés ...

Par **P.M.**, le **12/09/2017** à **17:05**

Il me semble que le second dossier est clair...

On ne sait pas à quoi correspondent les 900 €...

La déduction devrait être du nombre d'heures non travaillée / le nombre d'heures normalement ouvrées pour le mois considéré pour le mois considéré x le salaire mensuel...

Les 1/10° de la période de référence correspond à 25 jours ouvrés pour un horaire sur 5 jours par semaine ou 30 jours ouvrables...

Par **Sandradradra**, le **13/09/2017** à **12:04**

Moi non plus je ne sais pas à quoi cela correspond !

N'empêche que ce chiffre pourrait correspondre à N'importe quoi vu qu'il s'annule à la ligne suivante (comme dit précédemment on pourrait mettre 10000 euros ou ne rien mettre ca reviendrait au même)

Ceci dit la déduction et la valorisation d après mon employeur corresponde au mois en cours et sont du même montant

Je vois sur l'autre post dont le lien est dans le fil de discussion d'autre qui estime que l'absence ce calcul avec le variable et j'ai du mal à comprendre cette logique qui est aussi celle de mon employeur ...

Par **P.M.**, le **13/09/2017** à **12:15**

Mais si cela correspondait au mois en cours pour la déduction, l'employeur devrait pouvoir facilement justifier cette somme sans se couvrir parce que c'est le calcul du logiciel et d'autre part, l'indemnité...

Par **Sandradradra**, le **13/09/2017** à **12:18**

Il se couvre en disant que la loi (laquelle?) dit que la déduction inclut le variable ...

Par **P.M.**, le **13/09/2017** à **12:25**

La Loi et la Jurisprudence ne donnent pas des chiffres et un calcul précis, s'il était devant le Conseil de Prud'Hommes, il ne pourrait pas les justifier ainsi...
Je me demande de quel variable il peut s'agir s'il n'est pas contractuel...

Par **Sandradradra**, le **20/09/2017** à **19:35**

Il s'agit des heures supplémentaires

Par **P.M.**, le **20/09/2017** à **20:36**

Bonjour,
Donc sauf si l'horaire de travail est supérieur à 35 h, les heures supplémentaires ne sont pas contractuelles...

Par **Sandradradra**, le **20/09/2017** à **20:54**

Non elles le sont pas ... donc?

Par **P.M.**, le **20/09/2017** à **23:27**

Donc la déduction ne devrait pas les inclure...