

L'essentiel sur

l'indemnisation des congés payés

Septembre 2016

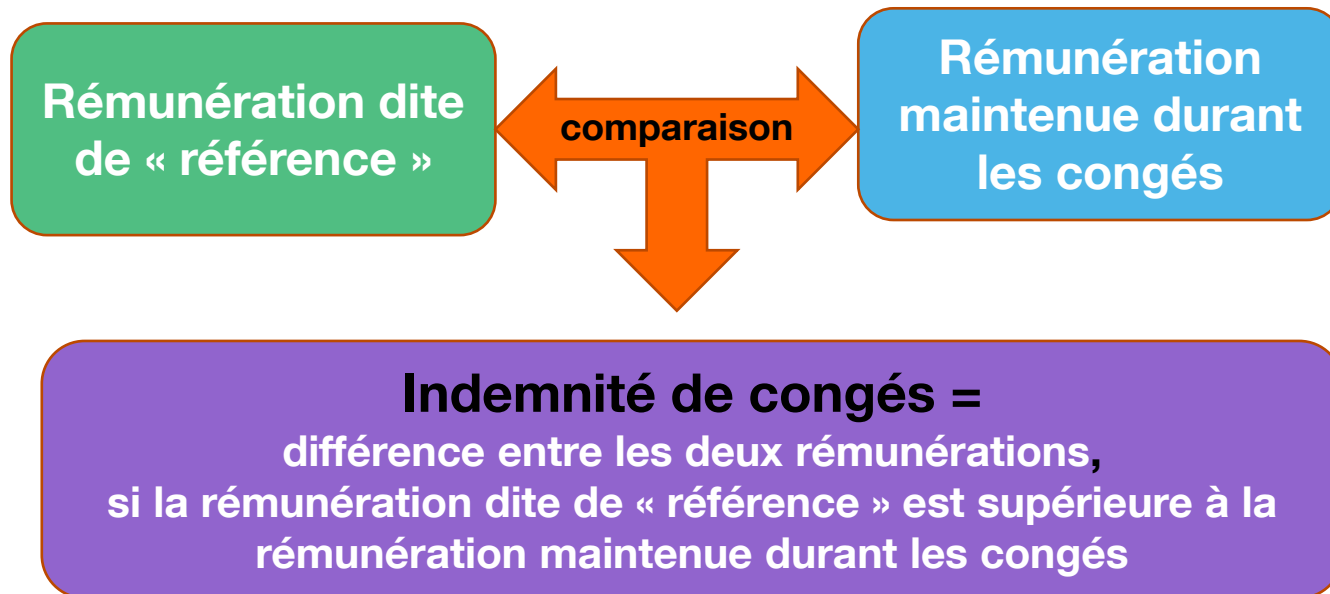


L'indemnisation des congés payés : le contexte légal

Principe

Un salarié doit percevoir, au titre de ses congés, la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé

En pratique



Prévu par le code du travail, ce principe s'applique aux salariés de droit privé

L'indemnisation des congés payés : le contexte Orange

Équité

- **Application du calcul à tous les salariés d'Orange, quel que soit leur statut : salariés de droit privé, fonctionnaires, contractuels de droit public**
- **Selon des modalités identiques**

Cohérence

- **Prise en compte de tous les éléments variables de la rémunération liés à l'exercice de l'activité, notamment :**
Parts variables (PVC, PVV, PVM), quelle qu'en soit la périodicité ; majoration pour travail supplémentaire ; indemnisation de périodes particulières, sujétions

Mise en œuvre 2016

- L'indemnisation versée en 2016 porte sur les droits à congés payés de **l'année 2015, effectivement pris du 1^{er} janvier 2015 au 31 mai 2016**
- La rémunération dite **de référence**, utilisée pour le calcul comparatif, est la rémunération de la « **période d'acquisition légale** » des congés payés
=> pour les droits à congés 2015 : rémunération perçue de **Juin 2014 à Mai 2015**
- L'indemnisation est versée avec le salaire de **septembre** (sauf situations spécifiques de gestion)
libellé des rubriques du bulletin de paie :
Salariés de droit privé : « **Indemnité Congés Payés année N-1** »
Fonctionnaires/contractuels droit public : « **Prime différentielle Congés Payés année N-1** »

Quelques informations pratiques

- Seuls les congés payés **effectivement pris** du 1^{er} janvier N au 31 mai N+1 font l'objet du calcul comparatif
- Le calcul comparatif est réalisé pour **tous les salariés** présents ou ayant quitté l'entreprise, ayant utilisé **au moins une journée** de leurs droits à congés
- Certains éléments sont **exclus de la comparaison**, notamment : éléments exceptionnels de rémunération, remboursements de frais professionnels, l'intéressement, la participation
- Le montant de l'indemnité est **propre à chacun**, il dépend :
 - > du nombre de jours de congés pris,
 - > de la comparaison entre sa rémunération, incluant les éléments variables, et la rémunération maintenue durant ses congés

Pour aller plus loin, anoo/congés annuels

Un exemple

- Rémunération de référence sur 12 mois, incluant des éléments variables (*) : 40 000 €
=> rémunération journalière de référence : $40\,000\text{ €} \times 1/10^{\text{ème}(**)} / 25\text{ jours de congés} = 160\text{ €}$
- Rémunération annuelle, hors éléments variables : 38 400 €
=> rémunération mensuelle : $38\,400\text{ €} / 12\text{ mois} = 3\,200\text{ €}$
=> rémunération journalière maintenue durant les congés, pour un régime de travail en 5 jours/semaine = $3\,200\text{ €} / (4,33(***) \times 5\text{ jours}) = 147,81\text{ €}$
- Comparaison entre la rémunération journalière de référence et la rémunération journalière maintenue durant les congés :
=> $160\text{ €} - 147,81\text{ €} = 12,19\text{ €}$
=> la rémunération journalière de référence est **supérieure** à la rémunération journalière maintenue durant les congés : une indemnité est versée, elle correspondant à la **différence des deux montants** appliquée pour **chacun** des jours de **congés pris**
- Indemnité pour **25 jours de congés pris** :
=> $12,19\text{ €} \times 25\text{ jours} = 304,75\text{ €}$

(*) Par exemple, PVC, PVV, PVM, heures supplémentaires....

(**) Règle du « 1/10^{ème} de la rémunération de référence » prévue par la loi

(***) 4,33 correspond au nombre moyen de semaines par mois : 52 semaines par an rapportées à 12 mois par an

Merci

