

# L'essentiel sur

# l'indemnisation des congés payés

Septembre 2016

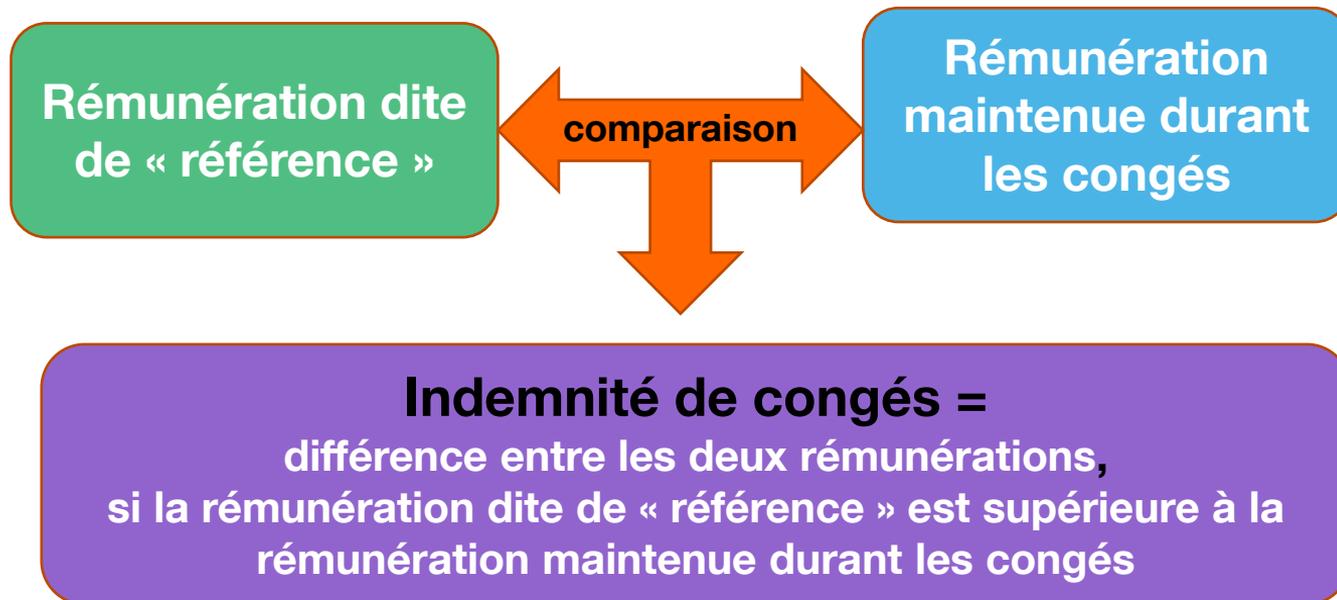


# L'indemnisation des congés payés : le contexte légal

## 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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

