

DOCUMENTATION TECHNIQUE DE LA CFE CGC GST

Indemnités de congés payés

Le 23 février 2009

Article L3141-22 du Code du Travail.

" Le congé annuel prévu par l'Article L3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence ".

Plus communément appelée " règle du 1/10ème ", elle est souvent confondue avec l'indemnité compensatrice de congés payés due lors du départ d'un salarié de l'entreprise.

Elle est le plus souvent ignorée des salariés, ce qui permet aux patrons de faire de substantielles économies sur leur dos...

Bien souvent l'employeur impose le maintien de salaire pendant les congés contrairement à l'obligation qui lui est faite de comparer l'indemnité de congés payés au montant de la **rémunération** qui aurait été perçue par le salarié pendant les congés.

Voici les éléments qui permettront de récupérer des sommes non négligeables pour les salariés, surtout sur une période de réclamation de 5 ans.

Calcul de l'indemnité ou règle du 1/10^{ème}

3 éléments à prendre en compte :

- Les éléments de la rémunération
- La période de référence
- Le nombre de jours de congés acquis pendant la période de référence.

Les éléments de la rémunération à prendre en compte sont **outre le salaire de base**, les accessoires du salaire (prime de production, prime de risque lié à l'emploi, majorations pour heures supplémentaires, avantages en nature, indemnité de fin de contrat à durée déterminée, indemnités conventionnelles pour travail de nuit, du dimanche, etc...).

La période de référence commence le 1er juin de l'année civile précédente et se termine le 31 mai de l'année civile en cours.

En plus des 5 semaines légales (30 jours ouvrables ou 25 jours ouvrés), il faut prendre en compte les jours supplémentaires accordés conventionnellement (branche, entreprise).

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L223-2 (5 semaines), l'indemnité est fixée selon les règles précédentes et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

Si votre rémunération mensuelle brute était de 1000€ du 1er janvier 2005 au 31 mai 2006 et si vous avez droit à 30 jours ouvrés de CP, votre indemnité de CP sera calculée ainsi :
(1000€ x 12 mois x 25/30) x10 %.

Cette somme doit être comparée avec le maintien de salaire pour les congés que vous avez pris entre le 1er juin 2006 et le 31 mai 2007, et le plus favorable doit être appliqué pour le salarié..

LE CAS DES FEMMES SALARIES :

ARTICLE L.3141-9 DU CODE DU TRAVAIL RAPPEL :

Les femmes salariées ou apprenties âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge. Ce congé est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Cela signifie que la durée du congé est limitée à 1 jour par enfant pour un congé principal de 6 jours au plus (c'est-à-dire, moins de 3 mois de travail, dans l'entreprise). A partir de 7 jours de congé principal, le congé des mères de famille est porté à 2 jours par enfant. Il est précisé que les jours de congé des mères de famille doivent être ouvrables comme tous les autres jours de congé principal.

Les femmes salariées de plus de 21 ans à la date précitée bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaire et de congé annuel ne puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article L 3141-3 du Code du travail (2,5 jours par mois si le salarié a travaillé 10 jours effectifs ; donc 5 semaines de congés en tout).

C'est potentiellement intéressant pour celles (et à notre avis ceux au nom de l'égalité de traitement) qui n'ont pas acquis les 5 semaines de congés payés.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours.

LE CHOMAGE PARTIEL ET LES CONGÉS PAYÉS

Le chômage partiel n'est pas sans conséquences dommageables pour les salariés qui voient leur activité et leur rémunération diminuer substantiellement. C'est pourquoi les entreprises sont invitées à utiliser d'abord les modes de gestion alternatifs, tels que les congés, les RTT ou les repos compensateurs, avant d'y recourir. Toutefois, ce recours alternatif ne peut, en aucun cas, leur être imposé (Instruction DGEFP n° 2008-19 du 25 novembre 2008 relative au chômage partiel et à la prévention des licenciements économiques).

Attention : les informations fournies ici ne sont valables qu'au moment de la mise en ligne. Elles peuvent devenir caduques suite à des modifications de la loi ou des jurisprudences.

LA CFE CGC DEMANDE LE RESPECT DE LA LEGISLATION, NOS COLLEGUES
TRAVAILLENT DUREMENT POUR LA PROSPERITE DU GROUPE SEGULA, QUE
LEURS INDEMNITES DE CONGES SOIENT PAYEES A LEUR JUSTE VALEUR EST
LA MOINDRE DES CHOSES !
AVEC L'ARTICLE L31

**Vous Constatez des abus ?
Vous voulez vous investir pour collègues?
Vous avez simplement besoins de conseils?
La CFE CGC sera toujours présente pour vous !**

cgc.segula@gmail.com

www.fieci-cgc.org/segula

Vos sections syndicales CFE CGC - GROUPE Segula Technologies