

INDÉMNITÉ DE CONGÉ PAYÉ

MODALITÉS

D'APPLICATION DE

LA REGLE DU 10 EME

INDEMNITE DE CONGE PAYE

Le congé annuel est un congé payé. Le salarié ne doit subir aucune perte de salaire durant son congé, pour ce faire une indemnité de congé lui est payée.

Pour fixer l'indemnité il y a lieu de procéder à la comparaison entre la règle du 1/10ème du salaire brut de référence et celle dite du maintien du salaire, et d'appliquer de ces deux méthodes, celle qui est la plus favorable aux salariés.

1) Détermination de l'assiette de calcul de l'année de référence.

L'indemnité de congé est calculée sur tous les éléments de rémunération acquis par le salarié, au cours de l'année de référence, entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Par éléments de rémunération à inclure dans l'assiette de congé, il faut comprendre les éléments suivants :

- salaire de base
- soule et prime de fonction
- heures normales et supplémentaires
- amplitude
- indemnité moniteur
- indemnité de congé de l'année précédente
- indemnité de 1er mai
- prime de service occasionnel
- rappel salaire
- prime de dimanche et jours fériés
- forfait dimanche
- prime d'outillage
- indemnité théâtre
- allocation forfaitaire de réapprovisionnement
- majoration pour heures de nuit
- prime de 3/8
- indemnité compensatoire
- prime d'incitation à bien conduire
- prime d'astreinte
- suppléments maintenus durant les périodes de congés

Sont également incluses les indemnités journalières de sécurité sociale et les absences de toute nature.

Sont exclus de cette rémunération de référence les primes de paniers, de transport et les indemnités de repas. En règle générale les primes et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais.

Détermination du salaire durant la période de congé, méthode dite du "maintien du salaire".

En fonction de cette règle, il convient de déterminer le salaire qui rémunère les jours de congés qui, compte tenu des divers horaires de travail pratiqués dans l'Entreprise, sera calculé en heures en appliquant la formule suivante :

nombre d'heures de congés X taux horaire moyen (salaire de base/164,66)

A cette rémunération il y aura lieu d'ajouter les primes et indemnités, à caractère permanent qui auraient été perçues en cas de travail effectif à savoir :

- allocation de réapprovisionnement
- majoration pour heures de nuit
- prime de 3/8
- forfait dimanche
- indemnité compensatoire de 3/8
- prime d'outillage

Par nombre d'heures de congé, il faut comprendre le nombre d'heures effectivement pris en fonction de chaque catégorie de personnel, à savoir :

- **Service d'exploitation bus** : semaines de 6 jours de 6h 20' par jour soit 38 heures par semaine et 190 heures pour 5 semaines. Les repos compensateurs et jours fériés compris dans les périodes de congés ne sont pas décomptés mais récupérés.

- **Services techniques dépôt** : journée de 7h 36" pour 25 jours de congés soit 190 heures pour 5 semaines; dans ces conditions le roulement de repos est maintenu. Les jours fériés compris dans les périodes de congés ne sont pas décomptés mais récupérés.

- **Services techniques Atelier Central et METRO** : semaines de 5 jours de 7h 48' par jour soit 39 heures par semaine et 195 heures pour 5 semaines. Les jours fériés compris dans les périodes de congés sont effectivement pris.

- **Services administratifs** : semaines de 5 jours de 7h 48' en moyenne par jour soit 39 heures par semaine et 195 heures pour 5 semaines. Les jours fériés et les ponts compris dans les périodes de congés sont effectivement pris.

- **Services d'exploitation METRO y compris les chefs de poste** : journée de 8h 15' pour 23 jours de congés soit 189,75 heures pour 5 semaines, dans ces conditions le roulement de repos est maintenu. Les jours fériés compris dans les périodes de congés ne sont pas décomptés mais récupérés.

- **Personnel Cadre et Haute-maitrise** à l'exception des chefs de poste du Métro : semaines de 5 jours de 8 heures par jour soit 40 heures par semaine et 200 heures pour 5 semaines. Les jours fériés et les ponts compris dans les périodes de congés sont effectivement pris.

- **Gardiens** : journée de 8 heures et semaines de 6 jours

2) Recherche de la méthode la plus favorable :

En application de l'article L 223-11 du code du travail, il convient de rechercher la règle la plus favorable pour déterminer l'indemnité de congé; par conséquent il y aura lieu de comparer le salaire obtenu en application de la règle dite du 1/10ème de la rémunération de référence et de celle du maintien du salaire, rémunération effectivement perçue par les salariés.

Compte tenu que la Convention Collective Nationale (article 29) prévoit que les congés seront pris entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours et que la rémunération de référence sera déterminée entre le 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours, la recherche de la règle la plus favorable sera effectuée en janvier de chaque année en appliquant la formule suivante :

A = taux horaire de référence soit :

rémunération annuelle de référence / nombre d'heures théoriques de congés de la catégorie

B = taux horaire effectivement perçu en application de la formule citée dans le paragraphe 2 soit :

((nombre d'heures de congés X taux horaire moyen) + primes maintenues) / nombre d'heures de congés

Comparaison :

Si $A > B$ on effectue le calcul suivant : $(A - B) \times$ nombre d'heures de congés pris

Si $A < B$ le maintien du salaire a dans ce cas été plus favorable, aucune indemnité complémentaire n'est due.

3/ Cas particulier du personnel à temps partiel

1) Détermination du taux horaire de référence

Les congés annuels sont acquis du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours et non du 1er juin de l'année précédente au 30 mai de l'année en cours. Par conséquent il y a lieu de rechercher le taux horaire de référence en fonction du temps théorique de chaque mois entrant dans la rémunération de référence, selon la formule suivante :

rémunération annuelle de référence

nombre d'heures théoriques de congés de la catégorie pour la période considérée

A titre d'exemple considérons un conducteur ayant travaillé à temps complet du 1er janvier au 31 décembre de l'année précédente et à mi-temps à compter du 1er janvier de l'année en cours.

Cette personne acquiert chaque mois de l'année en cours des congés au titre du temps partiel, par conséquent le maintien du salaire sera calculé sur la base du temps partiel.

Sa rémunération de référence sera le résultat de 7 mois de salaire à temps complet et 5 mois de salaire à temps partiel.

Le taux horaire de référence sera déterminé de la manière suivante :

a) nombre d'heures de référence = $(7/12 \text{ de } 190 \text{ heures}) + (5/12 \text{ de } 95 \text{ heures})$ soit : 150,41 h

b) taux horaire de référence = $\text{rémunération de référence} / 150,41$

ANNEXE

Exemple de calcul :

Soit un conducteur au coefficient 205, échelon 6 dont la rémunération de référence du 1er juin 1994 au 31 mai 1995 s'est élevée à : 125 000 f

Les congés ont été pris du 20 au 25 février 1995 pour la période d'hiver et du 3 au 30 juillet 1995 pour celle d'été.

Les rémunérations sont établies de la manière suivante :

du 20 au 25 février = $38 \text{ heures} \times 62,31$ (taux horaire de février) = 2 367,78
aucune prime n'est dans ce cas maintenue car l'allocation de réapprovisionnement est déjà payée pour le travail effectif du mois

du 3 au 30 juillet = $4 \times 38 \text{ h} = 152 \text{ h} \times 62,93$ (taux horaire de juillet) = 9 565,36
allocation de réapprovisionnement maintenue 89,67
le reste de l'allocation est payé au titre du travail effectif du mois

Le maintien du salaire pour les 5 semaines de congé se monte à : 12 022,81
le taux horaire du maintien est donc de $12\ 022,81 / 190 = 63,28$
le taux horaire de référence est de $125\ 000 / 10 = 12\ 500 / 190 = 65,79$

Le complément d'indemnité sera de : $65,79 - 63,28 = 2,51 \times 190$ 476,90

LA REGLE DU 10 EME