

Le 10^{ème} de congés payés : Les clés pour comprendre

Communiqué • 26 juillet 2023



Depuis notre tract saluant la mise en paiement du dixième de congés payés dès ce mois de juillet, vous êtes nombreux à vous interroger sur le mécanisme de calcul. Certains sont étonnés de ne pas voir cette ligne sur leur bulletin de paie de juillet. Et se demandent, du coup, s'il n'y a pas une erreur.

FO, qui a obtenu une belle victoire en 2018 (en réussissant à convaincre l'entreprise de payer un dixième de congés payés sur tous vos éléments de salaires qui n'entrent pas dans les 5 semaines de congés) et qui en a obtenu une nouvelle (avec cette mise en paiement dès l'été), vous propose donc cette méthode pour comprendre et vérifier tout cela.

DÉJÀ, QU'EST CE QUE C'EST ?

Ce montant correspond à la différence qui pourrait exister entre votre « Brut annuel contractuel », et votre « brut annuel perçu pour l'année 2022 ».

En effet, des éléments de salaire (comme par exemple tous les éléments variables) modifient votre « revenu brut annuel », par rapport à celui prévu par votre contrat de travail. C'est le cas, notamment des heures supplémentaires...

Et cela ne concerne que les cas où le « Brut annuel » est supérieur au « Brut contractuel » : il se peut effectivement que le « brut annuel » perçu en 2022 soit inférieur au « Brut contractuel ». C'est le cas par exemple si vous avez connu des absences pour maladie (avec un volume supérieur à celui des éléments variables perçus). Dans ce cas, il n'y a pas de versement de dixième de congés payés.

ALLONS DAVANTAGE DANS LE DÉTAIL

La règle du dixième : le salarié perçoit une indemnisation de ses congés payés égale au dixième de la rémunération annuelle brute perçue sur la période d'acquisition des congés payés soit du 1er janvier au 31 décembre. Le mode de calcul est donc le suivant : rémunération annuelle brute x 1/10e.

Comment vous y retrouver concrètement ? FO vous aide.

1. Prenez votre fiche de salaire de décembre 2022.
2. Relevez votre « brut annuel ».
3. Vous déduisez de ce « brut annuel » votre « brut contractuel » (qui est votre salaire de base + prime d'ancienneté, donc les 2 premières lignes de cette fiche de salaire, que vous allez multiplier par 12 ou par 13 pour les journalistes). *(* A noter que pour les salariés au forfait jour, il faut ajouter le montant de la compensation forfait-jour dans le calcul du brut annuel contractuel.)*

Le dixième de congés payés correspond à 10% de cette différence entre le « brut annuel » et le « brut contractuel ».

4. Vous allez pouvoir regarder si ces 10% correspondent au montant qui vous a été versé ce mois de juillet.

Il y a de fortes chances que non, car il y a des déductions à effectuer sur cette différence entre le « Brut annuel » et le « Brut contractuel ».

Par exemple, il faut soustraire :

- le nombre de jours de fractionnement supérieur à deux,
- les jours d'ancienneté PTA et journalistes.

Pourquoi ? Parce que ces jours de fractionnement et d'ancienneté, handicap... sont déjà une compensation, et qu'il a été considéré qu'il était normal de ne pas compenser une compensation. (cf. Article 2. de l'[accord collectif concernant les modalités de calcul de l'indemnités de congés payés](#))

5. Vous prenez votre montant journalier de salaire, que vous multipliez par le nombre de jours concernés déjà compensé.

Par exemple :

- 3 jours de fractionnement et 4 jours d'ancienneté pour un PTA, vous prenez 10 % de ce montant.
- 5 jours d'ancienneté pour un journaliste, vous prenez 10 % de ce montant.

6. Ce montant + la somme versée en juillet = au 10% de votre brut annuel.

Enfin, si vous avez des questions,
n'hésitez pas à nous contacter !

👉 [Accord collectif concernant les modalités de calcul de l'indemnités de congés payés –\(03.12.2018\)](#)

👉 [Mise à jour de l'accord collectif 2018 – \(26.11.2019\)](#)