

<b>Les congés payés : rémunération</b> <b>Mode d'emploi</b>
--

Il existe plusieurs façons de rémunérer les congés payés de votre salarié. Il est donc indispensable de mesurer les conséquences de chaque possibilité, du point de vue de l'employeur comme de celui du salarié.

## Comment rémunérer les congés payés de votre salarié ?

### SI VOUS AVEZ OPTÉ POUR LE CESU

- **Cas 1 : vous établissez le volet social par papier – OU - vous établissez le volet social par internet et votre salarié travaille moins de 32 heures par mois**

Les congés payés sont rémunérés par le biais d'une majoration de 10% du salaire. Ainsi, le salarié n'est pas rémunéré lorsqu'il prend ses congés.

Exemple : votre salarié travaille 3h tous les lundis et les mardis et pose une semaine de congés. À la fin du mois, vous ne rémunérez que la partie du mois qui a été travaillée.

- **Cas 2 : vous établissez le volet social par internet et votre salarié travaille plus de 32 heures par mois**

Dans ce cas, vous avez le choix entre 2 options :

- Les congés payés sont rémunérés par le biais d'une majoration de 10% du salaire. Ainsi, le salarié n'est pas rémunéré lorsqu'il prend ses congés.

Exemple : idem que le cas 1

- Les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris. Ainsi, le salarié est rémunéré lorsqu'il prend ses congés.

Exemple : votre salarié travaille tous les lundis et les mardis et pose une semaine de congés. À la fin du mois, vous rémunérez la totalité du mois y compris la période de congés payés.

Vous devez alors procéder en deux temps :

- Calculer la rémunération due au titre de la partie du mois travaillée par le salarié ;
- Calculer l'indemnité de congés payés en effectuant les deux méthodes de calculs prévus par la convention collective et en retenant le montant le plus favorable pour votre salarié (cf. fiche juridique).

### SI VOUS AVEZ OPTÉ POUR L'URSSAF

Les congés payés sont rémunérés au moment où ils sont pris. Ainsi, le salarié est rémunéré lorsqu'il prend ses congés.

Exemple : idem que précédemment.

Dans tous les cas, il est conseillé de faire le point avec votre salarié sur la méthode de rémunération des congés que vous appliquez. L'objectif est de permettre à votre salarié d'être bien informé sur la façon dont ses congés sont rémunérés afin qu'il prenne ses dispositions (par exemple, si vous rémunérez les congés par une majoration de salaire, votre salarié devra épargner chaque mois une partie de son salaire).

## Comment rémunérer les congés payés en cas de fin du contrat de travail de votre salarié ?

En cas de rupture du contrat de travail, l'employeur peut être amené à verser au salarié une indemnité compensatrice de congés payés :

- Si vous rémunérez les congés payés par le biais de la majoration de 10% du salaire, vous n'avez pas à verser cette indemnité.
- **Si vous rémunérez les congés au moment où ils sont pris, vous devez payer à votre salarié les jours de congés qu'il a acquis mais qu'il n'a pas pris : c'est l'indemnité compensatrice de congés payés.**

### 1. Calculer le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés

Pour cela, vous devez appliquer les deux méthodes de calcul qui sont précisées dans la fiche juridique « Rémunération des congés payés ». Chaque méthode de calcul donne une somme différente : vous retenez uniquement la somme la plus élevée.

### 2. Verser l'indemnité compensatrice de congés payés à votre salarié

Elle est versée à l'occasion de la rupture du contrat, avec le dernier salaire. Il est conseillé de faire apparaître le montant de l'indemnité dans le bulletin de salaire du mois concerné et dans le reçu de solde de tout compte. En cas de litige, vous devrez prouver que vous avez bien versé cette indemnité à votre salarié.

### 3. Déclarer l'indemnité compensatrice de congés payés

Cette indemnité est soumise à cotisations : vous devez donc la déclarer auprès de l'Urssaf/Cesu.