



Indemnité compensatrice de congé annuel

Par **oliv29**, le **08/01/2016** à **09:32**

Bonjour,rrnJe suis contractuel de la fonction publique d'état en CDD. Lors de mon précédent CDD je n'ai pas pu consommer la totalité des mes jours de congé. Mon employeur est d'accord de m'en rémunérer 16 (selon l'article 10 du décret n°86-83 de juillet 1986).rnLors de la paye de cette "indemnité compensatrice de congé annuel" j'ai été étonné de la somme versée. Pour eux mon indemnité journalière est égale à 1/30 de mon salaire mensuel et ils ont ensuite multiplié ce taux par 16. rnMes jours de congés sont comptabilisés en jour ouvrés. Ne devraient-ils pas plutôt calculer une indemnité journalière égale à 1/22 (nb de jours ouvrés moyens par mois) puis multiplier par 16?rrnMerci de votre réponse,rrnOlivier

Par **morobar**, le **08/01/2016** à **15:01**

Bonjour,rnLes conditions de rémunérations dans la fonction publique suivent des règles budgétaires et ne sont pas établi à la tête du client ni même au bon gré des responsables hiérarchiques.rnEn l'espèce votre indemnité de congés payé n'est pas établie comme vous l'exposez ni comme vous le souhaitez, mais selon le texte suivant:rn

<http://www.cdg50.fr/files/fck/files/juridique/thematique/CongesAnnuelsNT%20MAJ%205%20mars%2020>

Par **oliv29**, le **08/01/2016** à **16:19**

Merci de votre réponse et du document qui traite de la fonction publique territoriale. Avez vous le même genre de document pour la fonction publique d'état?rnMon indemnité a bien été calculée comme indiquée dans le document du CG50. Voici la réponse que ma fait le service

de la paie :
L'indemnité de congés payés – pour 16 jours de congés non pris – versée en décembre 2015 a été calculée en fonction de la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait réellement pris ses congés (MAINTIEN DE SALAIRE).
Cette indemnité est bien de :
 $(2450,53 \times 16) / 30 = 1306,94 \text{ €}$.
Ce calcul est plus avantageux que le « 1/10 » de la rémunération perçue du 01/01/2015 au 20/10/2015, à savoir :
 $(23688,45 \times 1/10) \times 16/36$ (droits à congés) = 1052,82€.
J'ai deux interrogations à la suite de ce message :
- méthode du maintient : pourquoi diviser mon salaire mensuel par 30 et non par 22 (nombre de jours ouvrés) puisque mes 16 jours de congés sont 16 jours ouvrés.
- méthode du 1/10 : pourquoi inclure mes RTT dans les droits à congé et donc diviser par 36 et non 21?
Merci de votre réponse,
Olivier

Par **ASKATASUN**, le **08/01/2016 à 17:28**

Bonsoir,
[citation]Merci de votre réponse et du document qui traite de la fonction publique territoriale. Avez vous le même genre de document pour la fonction publique d'état?
[/citation]
Les principales dispositions législatives ou réglementaires qui régissent les agents contractuels de la fonction publique d'état sont :
- Loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État
- Décret 86-83 du 17 janvier 1986 – articles 1-2 à 9 et 45 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État
- Décret 2007-338 du 12 mars 2007 portant modification du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État
- Circulaire 1262 du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'État
- Décret 2012-631 du 3 mai 2012 relatif à l'application de la loi 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique d'État, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique et aux conditions d'éligibilité des candidats aux recrutements réservés pour l'accès aux corps des fonctionnaires de la fonction publique d'État des catégories A, B et C et fixant les conditions générales d'organisation de ces recrutements
- Décret 2014-1318 du 3 novembre 2014 modifiant le décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État pris pour l'application de l'article 7 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.
Quant à l'indemnité de congés payés, elle se calcule comme les absences sur la règle de comptabilité publique dite du 30ème indivisible.
Textes de référence :
- Loi de Finances rectificative n° 61-825 du 29 juillet 1961 – art 4 (rétabli par la loi n° 87-588)
- Décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 concernant la liquidation des traitements
- Circulaire du 30 juillet 2003 relative à la mise en oeuvre des retenues sur la rémunération des agents publics de l'Etat en cas de grève.
[citation]méthode du 1/10 : pourquoi inclure mes RTT dans les droits à congé et donc diviser par 36 et non 21?
[/citation] Parce que c'est le nombre de jours pendant lesquels vous n'effectuez aucun service et que 1/10 de la rémunération brute est l'indemnité compensatrice de congés payés à vous verser si vous ne prenez pas vos congés.

Par **oliv29**, le **09/01/2016 à 11:08**

Bonjour,
Merci de la réponse et de tous les textes. Malheureusement, je n'ai rien trouvé qui détaille le paiement de l'indemnité compensatrice. Mais l'article 10 du Décret 86-83 du 17

janvier 1986 est assez clair : "L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris."
Si on adopte la logique des retenues en cas de grève, l'administration devrait indemniser les week end encadrés par mes jours de congés ouvrés. Donc 16 jours de congé correspondent à une indemnisation de 22 trentièmes.
Est ce que j'ai bien compris l'esprit de la loi?
Olivier

Par **ASKATASUN**, le **09/01/2016** à **14:31**

Bonjour Olivier,
Dans votre cas l'article 10 stipule : l'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris.
Donc pour moi votre indem. compensatrice de CP se calcule ainsi :
$$\text{rémunération brute annuelle} \times \frac{1}{10} \times \frac{16}{30}$$

[citation] je n'ai rien trouvé qui détaille le paiement de l'indemnité compensatrice.
[/citation]
A ma connaissance aucune disposition réglementaire, ou décision jurisprudentielle, n'apporte d'indication quant aux modalités de calcul de cette indemnité.
Votre rémunération brute correspond à votre traitement brut + SFT (si vous avez des enfants) + primes et indemnités de fonction.

Par **oliv29**, le **10/01/2016** à **11:11**

Je comprends le texte différemment...
Si on suit l'article 10, l'indemnité est calculée soit selon la méthode du 1/10 soit celle du maintien de salaire. La somme la plus profitable au salarié est retenue :
- "L'indemnité compensatrice de congés annuels est égale au 1/10 de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de sa période d'emploi, entre le 1er janvier et le 31 décembre de l'année en cours. L'indemnité est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels dus non pris."
$$\text{brut annuel} \times \frac{1}{10} \times \frac{16(\text{congé à payer})}{25(\text{congé annuel})}$$

- "L'indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés annuels dus et non pris."
$$\text{brut mensuel} \times \frac{22(\text{congé} + \text{we})}{30(\text{trentième})}$$

Qu'est ce que tu en penses ASKATASUN?

Par **morobar**, le **10/01/2016** à **11:37**

J'en pense que les congés payés sont établis à la semaine et ne commencent pas le vendredi, mais le lundi.
Les vendredi/samedi/dimanches sont parties de la semaine travaillée.
Tous les délais fixes concernant la législation sociale, comme les heures supplémentaires, les amplitudes...sont assis sur une semaine débutant le lundi à Zéro heure et finissant le dimanche soir à 24H.
Votre rémunération établie pour une semaine de 35 h comporte donc un salaire pour 7 jours.

Par **oliv29**, le **10/01/2016** à **11:52**

Morobar, OK pour un salaire sur 7 jours.
Mais du coup, 5 jours ouvrés de CP couvrent bien 7 jours du lundi 0h au dimanche 24h par exemple et correspondent donc à 7 jours de salaire.
N'est ce pas?
Olivier

Par **morobar**, le **10/01/2016 à 15:38**

5 jours ouvrés, si les congés sont décomptés en jours ouvrés, correspondent à une semaine.
C'est pour cela qu'on évoque les 4 semaines de CP principal et la 5ème semaine de CP.

Par **oliv29**, le **10/01/2016 à 15:43**

On est d'accord donc : 5 jours ouvrés de congé correspondent à un salaire de 7 trentième.

Par **morobar**, le **10/01/2016 à 16:06**

C'est le problème de l'année lombarde.
Jusqu'il a peu le salaire moyen journalier était établi pour un trimestre de Sécurité sociale de 90 jours, et maintenant sur 91.25.
C'est à dire 3 fois le salaire mensuel et divisé par 91.25 au lieu de 90 soit une petite économie pour les finances publiques.
Même problème pour les allocations de retour à l'emploi, au niveau de l'éligibilité (91 jours) comme du calcul.

Par **oliv29**, le **10/01/2016 à 16:13**

D'où sorte ces 91,25?
La règle de comptabilité publique dite du 30ème indivisible est claire et toujours d'actualité dans la FPE (Décret n° 62-765 du 6 juillet 1962 concernant la liquidation des traitements).

Par **morobar**, le **10/01/2016 à 16:30**

Parce que 3 mois accolés ne font jamais 90 jours sauf un seul, janvier/février/mars
Dans le secteur privé le calcul du salaire journalier de référence est donc établi ainsi.
Les banques ont voulu faire de même, en piquant 5 jours d'intérêt sur les contrats de prêt sur une année.
Elles ont toutes été condamnées et ont abandonné le principe de l'année lombarde.

Par **oliv29**, le **10/01/2016 à 18:31**

Ha oui, donc rien avoir avec la fonction publique d'état et le sujet de cette discussion!

Par **morobar**, le **10/01/2016** à **19:47**

Dans la fonction publique le report des congés payés doit rester une exception, et uniquement si la responsabilité de l'administration est en cause.
Rien ne dit qu'un jour ou l'autre la règle du 30eme ne sera pas remise en cause.
Mais actuellement vous avez raison, c'est bien cette règle qui doit être observée.