



## CONTRAT de 35H+5HS mais congés payés calculés sur 35H

Par **yodapat78**, le **08/04/2016 à 18:02**

Bonjour,

Je suis salariée d'une petite entreprise de moins de 10 salariés depuis juin 2010.

Mon contrat, CDI, est de 35H avec 5 heures supplémentaires.

Je précise que je fais bien donc 40H par semaine.

Mon employeur vient de m'informer que son comptable lui a rapporté que mes congés payés seraient dorénavant calculés sur la base de 35H par semaine et non plus sur 40H par semaine comme cela a été le cas jusqu'à présent, d'où une perte de salaire.

Ce que j'ai pu lire comme information, sans être capable d'en trouver la règle officielle, est que l'on devait être rénuméré lors de la prise de congés payés, de la même façon que si l'on avait travaillé.

Détails :

Je fais 151,67H + 21,66 heures supplémentaires par mois.

J'ai pris une semaine de congés en mars dernier et le comptable a indiqué 13,33 heures supplémentaires pour 6 jours ouvrables pris sur une base de 35H.. d'où une perte de salaire.

Est-ce cohérent de perdre en salaire lorsqu'on prend des congés payés ? alors que le contrat de travail est de 40H....non 35H.

En espérant que vous m'apporterez confirmation dans mon raisonnement...et excite-t-il des articles explicitant ce cas "particulier" ?

En vous remerciant

Par **janus2fr**, le **08/04/2016 à 18:33**

Bonjour,

Vos congés doivent être payés selon la règle la plus avantageuse pour vous entre le maintien de salaire et la règle du 10ème.

Dans la mesure où les heures supplémentaires sont bien contractuelles, elles doivent être prises en compte dans le maintien de salaire. Si l'employeur s'y refuse, la règle du 10ème, elle, les prendra en compte de toute façon. Donc dans un cas comme dans l'autre, votre indemnité de congés payés, prendra bien en compte vos heures supplémentaires contractuelles. De plus, la règle du 10ème, elle, prendra en compte d'éventuelles heures supplémentaires faites en plus que celles contractuelles.

Par **P.M.**, le **08/04/2016** à **19:36**

Bonjour,

Cela s'applique même si les heures supplémentaires n'étaient pas contractuelles et que vous soyez sur une base de 35 h par semaine...

Par **janus2fr**, le **08/04/2016** à **19:54**

Si les heures supplémentaires n'étaient pas contractuelles, on n'en tiendrait pas compte dans le maintien de salaire, puisqu'elles seraient alors imprévisibles. D'où, dans ce cas, application de la règle du 10ème.

C'est ici parce qu'elles sont contractuelles que l'on doit en tenir compte, même en maintien de salaire.

Par **P.M.**, le **08/04/2016** à **21:51**

Pas du tout, le maintien du salaire doit être calculé sur la période qui précède donc le mois avant la prise des congés payés...

[citation]Évaluer le salaire théorique de la période de congés : la méthode du maintien de salaire

Pour calculer le salaire théorique que le salarié aurait perçu s'il avait continué à travailler, il faut prendre en compte :

- le salaire brut de la période précédant immédiatement le congé : les éléments à inclure ou à exclure sont les mêmes que ceux retenus pour l'indemnité du 1/10 ;
- l'horaire de travail réel qui aurait été celui du salarié pendant la période du congé (y compris les heures supplémentaires).[/citation]

Ce texte est extrait de [ce dossier](#) et il en existe d'autres...