Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Calcul indemnité journalière CP et HS - maintien de salaire

Par mystik79

Bonjour,

Je m'en remets à vos lumières parce que je ne trouve pas de réponse précise à ma question.

Merci à ceux qui auront le courage de lire. Je vais essayer d'être claire.

Situation :
- 10/2019 - 03/2022 - Intérim avec les HS au maximum pour mon employeur actuel
- 18/03/2022 - CDI - 130h - 12? brut - toujours au maximum des HS
- 01/07/2022 - Avenant au CDI - 151.67h - 12? brut - Toujours un quota de HS mensuel
- Mon employeur est étranger, mais je vis et travaille exclusivement en France
- La paie est gérée par un cabinet externe basé en France
- Je suis donc salariée française et je dépend du code du travail et non d'une convention collective
- Congés payés calculés en jours ouvrables
- 1ère prise de CP : août 2022 (uniquement des CP acquis, pas de CP par anticipation)
- les salaires sont calculés par semaine entière, pas suivant les jours calendaires.
- Mes horaires fluctuent beaucoup et mes heures sont relevées via le traceur de mon véhicule

Mon souci concerne les congés payés et surtout leur indemnisation (mais aussi sur le décompte, mais je ferai un autre post)

Mon raisonnement est le suivant :

Deux principes immuables en matière de paie :
- un salarié ne peut pas gagner moins en congés, que si la même période avait été travaillée ?
- l'employeur doit obligatoirement choisir la méthode la plus favorable au salarié entre règle du 10ème et règle du maintien ?

- Calcul pour le 10e :
indemnité journalière de CP = salaire de référence de la période d'acquisition N-1 x 10% / nb de jours de CP acquis

- Calcul pour le maintien de salaire :
indemnité journalière de CP = salaire de référence du mois M-1 / nb de jours ouvrables de la période de calcul de salaire du mois M

- Salaire de référence :
Sauf erreur de ma part, le code du travail explique que le salaire de référence pour le calcul des CP, comprend entre autre : salaire de base, heures supplémentaires et indemnités de CP N-1.
Et ce pour la règle du 10e ET pour celle du maintien

- pour ma 1ère période d'acquisition de CP (03/2022 - 05/2022) :
. La règle du 10e ne peut pas être favorable (entrée en cours d'années donc période de référence incomplète et passage d'un tps partiel à un tps plein).
J'ai vérifié, l'indemnité serait d'à peine 60? / jour

. La règle du maintien doit donc s'appliquer ?
Pour août 2022, je procède donc au calcul suivant :

Indemnité journalière CP = salaire de référence de juillet / nb de jours ouvrables de la période du salaire d'août

soit : (salaire de base 1820,04? + HS 631,95?) / 24 jrs (01-28/08) = 102.17 ?

J'ai procédé de la même manière pour tous les autres mois où j'ai pris des CP jusqu'au 31/05/2023, ce qui donne chaque mois :
- août 2022 : 102,17?
- septembre 2022 : 82.61? (sachant que dans le salaire de référence sont incluses leurs indemnités de CP d'août pour un total nul : retenue 9jrs x 70? et indemnité 9jrs x 70?)
- novembre 2022 : 79.27?
- avril 2023 : 62.74? (valeur moins importante en raison des 30 jours ouvrables de la période de salaire contre 24 sur les autres périodes)

Or sur tous mes bulletins de salaire, quel que soit le mois d'indemnisation, j'ai ceci :
- retenue - congés payés pris : nb de jrs x 70?
- gain - indemnité de congés : nb de jrs x 70?

Chaque mois, la prise de congés pose donc un résultat nul et il en résulte que je gagne moins en congés payés que si la période avait été travaillée.

Pour ces 70?, je suppose qu'ils ont donc appliqué la formule suivante :
Salaire de base / nombre de jours ouvrables moyens
Soit : 1820.04 / 26

- pour ma 2ème période d'acquisition de CP (06/2022 - 05/2023) :
J'ai fait une année complète, la logique voudrait que la règle du 10e soit plus favorable ?

Or pour toutes mes prises de congés jusqu'à décembre 2023, j'ai toujours le même calcul :
- retenue - jours de congés pris : nb de jours x 70?
- gain - indemnité de congés payés : nb de jours x 70?
donc toujours 0

J'ai donc besoin de vos lumières parce qu'ils ont réussi à totalement m'embrouiller...

1/- Que doivent-ils vraiment retenir pour une journée de CP ? Les heures supp doivent-elles être dans l'assiette
2/- mon calcul pour l'indemnité de congés payés suivant la règle du maintien est-il correct ?

Si l'assiette et le calcul sont les mêmes en retenues et en gain en maintien de salaire. Peu importe finalement cette retenue, puisque c'est toujours une opération blanche ?

J'ai bien sûr évoqué le sujet, et on m'a humblement répondu :
"Nous avons vérifié, tout est correct et réglementaire.
Nous calculons les congés payés au maintien de salaire donc cela ne change rien pour vous : chaque prise de congés est une opération nulle entre retenue et gain."

Merci de vos lumières si vous avez eu le courage de me lire.

Par mystik79

Bon je pense avoir trouvé ma réponse sur une fiche détaillée de Culture RH :
"Concrètement, en cas de prise de congés payés, le montant de l'indemnité doit être égale à celle de la retenue."

Donc finalement, heures supp comprises ou non comprises dans l'assiette de calcul du maintien de salaire, peu importe puisque retenue et gain sont du même montant, donc opération nulle ?

Mais moi ce qui m'échappe, c'est que lorsque je pose un ou plusieurs jours de congés, je perds en salaire.
Sur le net, c'est flagrant.

Et je pense avoir compris pour quelles raisons.

Ils calculent en jours ouvrables.
Mais en ont-ils le droit alors que que la cours de cassation préconise que le calcul se fasse en heures réelles ?

Je m'explique :

Sur mon contrat de travail, les horaires sont classiques : 35h réparties sur 5 jours du mardi au samedi.
Mes horaires sont relevées via le traceur de mon véhicule.

Or je travaille sur 4 jours seulement et mes horaires ne sont pas du tout équitablement réparties.

J'ai bien sûr évoqué ce problème à la signature du contrat et de l'avenant, mais on m'a répondu que çà ne changeait rien...

Mais en réalité mes horaires se décomposent comme suit :

1ère tournée hebdomadaire :
- lundi A-M - entre 5h30 et 6h30
- mardi - entre 10 et 12h

Repos :
- mercredi et jeudi

2ème tournée hebdomadaire :
- vendredi - entre 10 et 12h
- samedi matin - entre 7 et 8h

Cela fluctue suivant les périodes de l'année.
En août et septembre mes mardis et mes vendredis peuvent tomber à 8h seulement.

Il peut en revanche m'arriver de monter à 14h un mardi ou un vendredi, de monter à 9h un samedi, voire de travailler un mercredi matin lorsqu'on est sur une période d'activité intense.
(je sais que pour les journées de 14h, on n'a pas le droit. Les heures en plus sont dans ce cas là reportées officiellement sur le mercredi)

Si un jour férié français, mosellan ou belge m'empêche de travailler de cette manière là, je décale ma tournée en conséquence.
Je peux me retrouver à travailler le lundi, le mercredi ou le jeudi toute la journée par exemple, mais pas le mardi ou le vendredi par exemple.
Et je peux aussi travailler plusieurs heures un jour férié lorsque les magasins sont ouverts de manière à clore ma tournée.

Ceci convient à tout le monde. Le boulot est fait. Patron content. Clients contents. Et j'ai 2 WE par semaine.

Sauf que j'ai le sentiment que c'est ce qui provoque ce sentiment de baisse de salaire quand il y a 1 ou plusieurs jours de congés ? :

- Au mois d'août, je pose 2 semaines de congés à cheval sur 3 semaines : du vendredi matin de la 1ère semaine au mardi soir de la 3ème semaine.
- en novembre je pose 2 jours collés au 11/11 et à mes jours de repos, pour obtenir 6 jours consécutifs

- Les autres jours en revanche, sont posés, en accord avec mon employeur par 1 ou par 2, de manière à pouvoir assurer mes 2 plus grosses journées de la semaine et donc la quasi totalité de mes tournées.

Je pose donc tout aussi bien un lundi seul, un samedi seul ou un samedi et un lundi.

En gros, je pose mes jours de congés payés les jours où je travaille le moins...

Mais du coup avec leur calcul sur la base de 26 jours ouvrables moyens par rapport aux jours ouvrables pris en CP, j'ai le sentiment d'être perdante ?

Mes heures faites en + ne passent pas en heures supp mais "disparaissent" dans des jours de congés qui "valent plus d'heures" que ce que je n'aurais travaillé en réalité ces jours là ?

Je ne sais pas si je suis très claire...

Mais je n'arrive pas à trouver ce qui explique que je subis une baisse de salaire quand je prends 1 ou 2 jours de congés, alors que finalement, je travaille presqu'autant que d'habitude puisque je reporte sur les autres jours...

Puis-je leur imposer de compter comme le préconise la cour de Cassation : en nombre d'heures réelles théoriques qui

auraient dû être travaillées et le nombre d'heures réelles d'absence.

Et est-ce que cela changerait quelque chose ?

Merci et désolée si je vous ai provoqué un mal de tête...