



Calcul paiement des congés payés

Par Dolux

Bonsoir.

Je suis salarié dans la sécurité privée et à ce titre je dépends de la convention sociétés de Prévention et sécurité privée. Ma direction m'a expliqué la façon dont elle calculait le montant de nos congés payés :

Nbre de jours de Congés Payés pris x (salaire de base du mois en cours + prime d'ancienneté) / 26

26 étant le nombre de jours par mois lissés sur l'année (6 j par semaine x 52 semaines) / 12 = 26 j

Sachant qu'il nous a été indiqué en début d'année que la méthode retenue était celle du maintien de salaire. Sans consultation ni vérification pour voir si la méthode du 1/10 était plus intéressante et sans avenant à notre contrat.

Cette méthode est-elle légale ?

Je travaille de nuit y compris certains dimanches et certains jours fériés. À ce titre je bénéficie donc de majorations.

J'ai trouvé des informations indiquant une toute autre façon de calculer la base des montants des congés payés. Une moyenne des salaires touchés l'année précédente (de juin N-1 à mai N) prenant en compte les majorations (indiquées ci-dessus) ainsi que d'autres éléments. C'est à partir de cette base que l'on applique le maintien de salaire ou le 1/10.

Merci pour vos informations.

Par hideo

Bonsoir,

On peut appliquer le maintien de salaire, mais une comparaison avec les 10% doit se faire et c'est le plus favorable au salarié qui s'applique

Votre méthode de calcul est celle qu'il faut appliquer

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F33359[/url]

Par Dolux

Merci pour votre retour.

La direction peut-elle nous "imposer" son système de calcul ?

Si oui sous quelles conditions ? (accord d'entreprise ?)

Et si son système est moins intéressant que le calcul réel peut-elle l'imposer même en faisant un accord d'entreprise ?

Par janus2

Bonjour,

L'article L3141-24 du code du travail est d'ordre public...

Article L3141-24

Modifié par LOI n°2024-364 du 22 avril 2024 - art. 37 (V)

I.-Le congé annuel prévu à l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par l'article L. 3141-4 et par les 1° à 6° de l'article L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement ;

4° Des périodes assimilées à un temps de travail par le 7° du même article L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement, dans la limite d'une prise en compte à 80 % de la rémunération associée à ces périodes.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-32.

Vous voyez que l'employeur est bien obligé d'utiliser la méthode la plus avantageuse pour le salarié entre la règle du 10ème et le maintien de salaire.

Par Dolux

Merci aussi pour ces précisions.

Toutefois ma question ne concernait pas tant le choix entre le maintien de salaire et le 1/10 car j'ai bien compris que se serait le plus avantageux qui serait retenu.

Ma question concerne la méthode de calcul indiquée par ma direction :

$$\text{Nbre de jours de Congés Payés pris} \times (\text{salaire de base du mois en cours} + \text{prime d'ancienneté}) / 26$$

26 étant le nombre de jours par mois lissés sur l'année (6 j par semaine $\times$ 52 semaines) / 12 = 26 j

Est-elle correcte voir légale ?

Et si la direction veut l'imposer peut-elle passer par un accord d'entreprise ?