



Contrat + avenant. Calcul solde de tout compte

Par **Titou34**, le **28/02/2016** à **21:25**

Bonjour,

Je suis assistante maternelle (contrat type du conseil général) et mon employeur a mis fin à mon contrat avec préavis, dans les règles.

Ma question porte sur le calcul de mon solde de tout compte.

Mon contrat a débuté en septembre dernier avec un contrat à plein temps jusque fin novembre, puis un avenant au contrat a été signé début décembre (mi temps) jusque fin janvier (fin du contrat).

J'ai donc cotisé 7,5 jours durant mon contrat plein temps, puis 5 jours pendant mon contrat mi temps.

J'ai pris 7 jours de congés en décembre (pdt mon contrat à mi temps), est ce que le décompte des jours se fait à partir des jours de congés cumulés depuis le début de mon contrat sachant qu'a cette période, j'étais à plein temps?

Pour moi, les jours de congés cumulés pendant mon contrat à plein temps "valent plus" que mes jours pris en décembre (contrat mi temps).

Mon employeur n'est pas du même avis.

Dans le solde de tout compte, il décompte les 7 jours pris sur les 7,5 jours cumulés en début de contrat et me compte 0,5 jours au taux journalier de mon contrat à plein temps et 5 jours au taux journalier de mon contrat à mi temps.

Moi, je décompterais plutôt (mathématiquement) 3,5 jours sur les 7,5 jours cumulés en début de contrat (1 jour plein temps vaut 2 jours mi temps), et pour le solde de tout compte je compterais donc 4 jours au taux plein temps et 5 jours au taux mi temps.

Peut être qu'il a raison, peut être moi, peut être ni l'un, ni l'autre....

Merci de vos réponses!

Par **P.M.**, le **29/02/2016** à **08:44**

Bonjour,

Il ne s'agit pas de cotisations puisqu'il ne s'agit pas d'une caisse de congés payés mais si vous étiez dans le privé vous auriez acquis autant de jours pendant le temps plein et le temps partiel mais c'est l'indemnisation qui est différente et en l'occurrence, il suffit de calculer 10 % de la totalité des salaires bruts et de déduire l'indemnité qui vous a été versée lorsque vous en avez pris...

Par **Titou34**, le **29/02/2016** à **20:50**

Merci pour votre retour.

Ce qui m'étonne c'est que ce calcul ne me semble pas "juste" mathématiquement parlant.

Je m'explique :

En prenant comme hypothèse (pour simplifier le calcul) un taux journalier de 100€ a plein temps et 50€ a mi temps, dans mon cas, j 'aurai ainsi "gagné" 7,5 jours a 100€ et 5 jours a 50€ soit 1000€.

En prenant 7 jours de congés pendant le mi temps, j'aurais "dépensé" 7 jours à 50€ soit 350€. Il me resterait donc 650€ d'indemnités à recevoir (65% des 1000€).

Avec le calcul réalisé (10% du salaire total - ce que j'ai perçu pendant mon congé), je récupère plutôt 40% des "1000€"...

Etonnant non? Le contrat est rédigé comme cela, je l'applique...

Par **P.M.**, le **29/02/2016** à **21:19**

Je ne comprends pas du tout votre raisonnement puisque si vous n'aviez pas pris de congés payés vous auriez eu droit à 10 % du salaire brut et vous n'indiquez pas comment ont été indemnisés vos congés payés quand vous en avez pris donc votre calcul ne peut pas être pertinent car vous trouveriez normal qu'alors que vous avez acquis des congés payés lorsque vous avez été à temps plein sous prétexte que vous soyez passée à temps partiel vous en perdiez le bénéfice pour n'être ensuite indemnisée qu'à temps partiel...

Alors que vous n'avez acquis que 5 jours à 50 €, il faudrait vous en décompter 7 d'après vous, c'est encore plus étonnant...

Par **Titou34**, le **29/02/2016** à **22:15**

Ca y'est j'ai trouvé mon erreur, petite confusion jours ouvrés / jours ouvrables...

Je m'y retrouve "mathématiquement" parlant.

Pour 2015, 304 jours ouvrables, donc 10% du salaire brut perçu vaut bien ~30 jours ouvrables de congés (2,5 j par mois).

Merci pour vos réponses et bonne continuation