



Congés payés en interim: soustraction du 13ème mois?

Par **Valandra**, le **21/03/2015** à **13:29**

Bonjour à tous,

Je me permets de venir vers vous pour vous poser une petite question qui me turlupine!

Je suis intérimaire, et même si les bulletins de salaire en interim sont très difficiles à décrypter, j'ai bien compris que les indemnités de fin de mission sont calculées sur la base de 10% du Salaire Brut, et les congés payés sur 10% du salaire brut + indemnités de fin de mission... Jusque là tout va bien. [smile4]

Hors, quand je recalcule mon salaire brut, impossible de retomber sur le montant qui est donné sur ma fiche de paye. D'où ma question puisque mon agence n'a pas l'air de vouloir me répondre: savez vous comment est calculé ce montant brut pour le calcul des IFM? Prend on en compte seulement les heures travaillées, ou alors les primes, le treizième mois...? Je suis perdue!

Deuxième question: j'ai recalculé mes congés payés, et surprise, le montant tombe juste un coup sur deux. J'ai contacté mon agence, qui me répond que "les congés payés sont calculés sur la base du salaire brut + les ifm, mais sans le 13ème mois". Alors encore une fois, question: on t'il le droit de soustraire le 13ème mois dans ce calcul? Et dans ce cas, pourquoi est il soustrait une fois de temps en temps seulement? Je n'ose pas poser la question, de peur qu'on me le retire sur chaque salaire... J'ai comparé mon bulletin de salaire de ce mois ci avec celui d'une collègue, et chez elle le 13ème mois n'est jamais soustrait pour calculer les congés payés... Mais encore une fois j'ai peur de le faire remarquer et qu'au final, ce soit ma collègue qui soit lésée.

J'espère avoir été claire, merci d'avance pour les réponses de ceux qui voudront bien m'éclairer!

Par **P.M.**, le **21/03/2015** à **15:34**

Bonjour,

C'est sur la base l'ensemble du salaire brut tout compris...

L'interprétation toute personnelle de l'agence d'intérim n'a jamais été validée à ma connaissance par la Jurisprudence de la Cour de Cassation et entre nous, le coefficient

qu'elle facture à son client doit être global sur l'ensemble des éléments payés au niveau du salaire...

Par **Valandra**, le **27/03/2015** à **10:48**

Bonjour,

Merci pour votre réponse!J'essaye désespérément de faire régulariser les choses par mon interim mais je pense que ça sera un long combat...

Cordialement

Par **HCavocat**, le **27/03/2015** à **11:18**

Bonjour,

Selon la jurisprudence constante de la Cour de cassation, les sommes qui ne sont pas affectées par la prise de congés sont exclues de l'assiette de calcul des indemnités de congés payés, c'est-à-dire toutes primes fixes annuelles calculées en référence au salaire brut de base, peu important la prise de congés.

L'intégration du 13ème mois dans l'assiette de calcul n'est donc pas automatique, tout dépend de savoir si votre 13ème mois est impacté ou non par la prise de congés (cf. par exemple pour l'intégration : sociale, 26 mars 2014, n°13-10.586 ; et pour une non intégration : sociale, 5 décembre 2012, n°11-16.421).

Si votre 13ème mois n'est pas impacté (si vous avez un montant identique au salaire de base), alors c'est à bon droit que votre agence a exclu de l'assiette le 13ème mois.

Par contre, chose qui est étonnante, c'est que d'un salarié à l'autre ça change, de sorte que vous pouvez invoquer notamment l'existence d'un usage et d'une inégalité de traitement si un jour vous allez en contentieux.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **12:20**

Bonjour,

Cette Jurisprudence ne correspond pas à la particularité de l'intérim et aux dispositions légales concernant l'indemnité de fin de mission d'une part et de congés payés d'autre part dans ce cadre...

Par **HCavocat**, le **27/03/2015** à **12:36**

Cette jurisprudence s'applique également à l'intérim dont le régime ne diffère que pour le montant des indemnités de congés payés. En revanche, les questions habituelles concernant l'assiette de calcul et l'intégration de certaines primes fixes annuelles sont résolues selon les mêmes règles.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **12:53**

Je rappelle déjà que le sujet portait aussi sur l'indemnité de fin de mission et il convient de se référer à [l'art. L1251-32 du Code du Travail](#) :

[citation]Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.[/citation]]

De la même manière, pour l'indemnité de congés payés, il convient de se référer à [l'art. L1251-19](#) :

[citation]Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à un temps de mission :

1° Les périodes de congé légal de maternité et d'adoption ;

2° Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, de suspension du contrat de mission pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

3° Les périodes pendant lesquelles un salarié est rappelé sous les drapeaux, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.[/citation]

Il n'est donc pas aussi simpliste que de procéder par affirmation sans le prouver par une Jurisprudence et de balayer les dispositions spécifiques du Code du Travail...

C'est un problème qui est bien connu dans cette branche d'activité...

Par **HCavocat**, le **27/03/2015** à **13:25**

Vous aviez déjà répondu pour l'IFM, j'ai donc répondu sur l'assiette des congés payés.

Comme je l'ai précisé, et comme vous venez de l'expliciter par les textes, l'indemnité de congés payés due à l'intérimaire diffère seulement pour le montant légalement encadré.

En revanche, pour ce qui est de la question de l'intégration des primes annuelles fixes, la jurisprudence générale de la Cour de cassation trouve à s'appliquer à l'intérim, comme l'on bien compris les juges du fond : CA PARIS, 4 mars 2015, n°14/00285 ; CA AIX, 27 novembre 2014, n°13/00688 ; CA BORDEAUX, 23 oct. 2014, n°13/04623,...).

Je n'ai pas pris le temps de rechercher un arrêt de cassation, mais je suis persuadé que ce problème a également été résolu au niveau de la cassation.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **13:36**

Alors, vous devriez prendre ce temps car des Arrêts de Cour d'Appel peuvent être contradictoires et c'est seulement la Cour de cassation qui sait trancher...

Mais il est sans doute plus aisé d'aller puiser dans des livres des références de décisions d'Appel qui vous donneraient raison, à vous en croire, sans que l'on en connaisse le contenu...

En tout cas, je note que par les dates récentes, c'est un problème toujours actuel...

Il ne suffit pas d'être persuadé mais de pouvoir en être sûr quand on veut être un analyste rigoureux...

Lorsque l'on lit les dispositions légales on devrait quand même remarquer la similitude entre le texte régissant l'indemnité de fin de mission et celle de congés payés laquelle comme vous le dite vous-même diffère dans son montant parce qu'elle est légalement encadrée, ce qui constitue une grande différence juridiquement...

Par **janus2fr**, le **27/03/2015** à **13:37**

Bonjour,

Un dossier qui va dans le sens de HCavocat :

http://rfpaye.grouperf.com/article/0173/ms/rfpayems0173_4356585.html

[citation]

Éléments à exclure d'office

[...]

Primes périodiques. Les primes versées globalement pour l'année, le semestre ou le trimestre, périodes de travail et de congés payés confondues, doivent être ignorées (cass. soc. 19 décembre 1979, n° 78-40076, BC V n° 1023), à défaut de quoi cela reviendrait à les payer deux fois.

[/citation]

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **13:49**

Ce dossier ne traite toujours pas de la particularité de l'intérim et par ailleurs d'un 13° mois versé à chaque paie par addition d'un taux horaire correspondant séparé de celui de base donc non global...

Par **HCavocat**, le **27/03/2015** à **13:55**

Le contenu des arrêts (au demeurant public) est librement accessible...

Le fait que des arrêts existent et qui ne vont pas dans le sens de vos propos peut certes vous déranger, mais il n'empêche que les magistrats me donnent effectivement raison. Et si vous croyez qu'un arrêt d'appel factuel daté de mars 2015 serait disponible dans des "livres", c'est que vous ne lisez pas beaucoup ces "livres" auxquels vous faites souvent référence lorsque j'apporte des réponses sur ce forum.

Enfin, entre puiser des information sur internet sans connaître la source et dans des "livres", dont les auteurs sont connus, moi choix est vite, très vite, fait...

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **14:05**

Il y en a peut-être d'autres qui vont dans mon sens et il pourrait arriver de les occulter mais pour l'instant c'est vous qui dites qu'elle ne vont pas dans mon sens...

Je sais bien que toutes les décisions de Justice sont publiques mais cela demande du temps de les commander si elles ne sont pas disponibles sur Legifrance autant en donner le contenu si elle correspondent à la spécificité de l'intérim ...

Nous n'avons peut-être pas les mêmes lectures en effet mais mes sources sont peut-être plus sûres que les vôtres pour que je ne fonde pas mes avis parce que simplement je suis persuadé d'être dans le vrai mais que j'ai analysé l'ensemble des paramètres...

En plus des livres, il y a aussi l'expérience y compris de comprendre les textes et la Jurisprudence...

Par **modalis**, le **13/12/2015** à **14:53**

Bonjour , je deterre un peu le sujet , pour savoir ou cela en est ?

Car je rencontre le meme soucis depuis 3 ans dans mon agence d'interim , il me manque sur chaque fiche de paye 10% d'IFM sur mon 13 eme mois , et 10% de CP sur mes paniers repas , 13 eme mois et prime de panier pourtant bien en haut de la fiche de salaire en BRUT .

Moi je me refère à une seule chose :

l'art. L1251-32 du Code du Travail
et

l'art. L1251-19 :

Qui disent bien entre autre :

" Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. "

Donc rémunération total brute pour mois ça veut bien dire ce que ça veut dire ! Sinon , le code du travail est faux , c'est encore plus grave !

Je vais ainsi aux prud'homme , pour cette raison mais pour bien d'autre , 3 ans d'interim dans la meme boite toujours au meme poste sans avoir 1 seul jour de congés sauf les week end , 32 contrats en tout , donc pour moi j'ai palié à un emploi permanent dans l'EU , de plus jamais de délais de carence , contrat recus par courrier toujours environ 10 jours apres le debut des missions , hors ils doivent etre signé maxi 48H00 apres le début de chaque mission , j'ai donc travaillé sans contrat dans l'EU , il manque la mention " à l'issue de la mission , l'embauche en cdi par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite " , donc contrat incomplet , des contrats en remplacement par glissement de poste ou n'est pas indiqué le nom de la personne absente , enfin bref , un tat de choses , je m'éloigne un peu du sujet principale , mais juste pour dire qu'en matière d'interim , ils font ce qu'ils veulent de nous temps que personne ne dis rien , ça ne sera pas mon cas , la requête est partie aux prud'hommes .

Par **P.M.**, le **13/12/2015 à 16:19**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Personnellement, je n'ai rien à ajouter à mes propos dans ce sujet et ne pourrais que les réitérer...

Ce n'est pas dans la signature qui est exigée dans les 48 h mais la transmission du contrat dans les 2 jours ouvrables, ce qui ne change pas grand chose en l'occurrence...

Il est étonnant que la mention que vous indiquez concernant l'embauche à l'issue de la mission ne figure pas au verso du contrat...

L'intérim n'est pas différent des autres employeurs car si on n'exerce pas un recours, sauf contrôle notamment par l'Inspecteur du Travail, il n'y a pas une surveillance permanente de ce qui se pratique par on ne sait quel mouchard...

Par **moldalis**, le **13/12/2015 à 17:08**

Merci pour cette réponse .

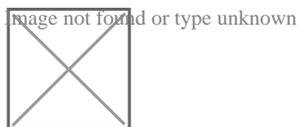
Ha si , au verso des contrat , il est bien indiqué que justement sur le contrat , il doit etre indiqué cette mension " à l'issue de la mission l'embauche par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite " , mais pas au recto justement , au verso , c'est juste dit qu'il faut que cela apparaisse , mais ça n'apparait pas justement , effectivement , pour tout cela , il faudrait que j'ouvre un autre sujet.

Par **P.M.**, le **13/12/2015 à 18:00**

Le recto ne peut pas tout indiquer je ne suis pas sûr que cette mention doit obligatoirement y figurer du moment qu'elle figure au verso...

Par **moldalis**, le **13/12/2015** à **20:02**

Ha he bien moi à l'arriere de mes contrats c'est justement toutes les clauses que doit comporté le contrat , dans quel cas il peut etre utilisé , et justement , il y à une mention avec un article de lois ou il est dit que le contrat doit OBLIGATOIREMENT comporté certaines mentions , et celle la y est bien , je joint un scan de l'arriere d'un de mes contrats , c'est écrit tout petit , mais ça doit etre lisible , en zoomant c'est sur la fin dans CONTRAT DE MISSION :



C'est presque ça le pire , c'est que au verso il est indiqué tout ce qui doit etre obligatoire , et ils ne le font pas !

Mais s'il n'y avait que ça , je vais de toutes façon ouvrir un sujet pour tout le reste...

Par **P.M.**, le **13/12/2015** à **21:13**

Effectivement, réflexion faite la clause devrait apparaître au recto, elle se situe souvent à droite de la rémunération mais j'attends maintenant votre nouveau sujet...

Par **moldalis**, le **13/12/2015** à **22:46**

Sujet créé , la suite donc sur mon cas pour ceux qui veulent suivre , c'est par ici :

http://www.legavox.fr/forum/travail/salarie/longue-periode-interim-beaucoup-soucis_80247_1.htm#.Vm3n-r942Gc