



Indeminté de CP calculée avec règle de 1/10

Par **Nolasc**, le **12/01/2011** à **21:31**

Bonsoir

Au mois de décembre, j'ai pris une semaine de CP. Comme il y a un jour férié payé, j'ai donc pris 5 jours de CP (et non pas 6)

Sur la fiche de paie, il est noté une absence de 39 heures (35+4) donc un salaire déduit équivalent (c'est normal)

Et pour compenser, je reçois une **indemnité** de CP de 5 jours (c'est normal aussi) mais **dont le montant total est inférieur à la retenue pour absence !!!**

J'ai donc une perte de salaire !!!! Même si je comprends que l'indemnité correspond à 5 jours et que je garde de côté un jour de CP pour plus tard, j'ai un doute quant à ce qu'a appliqué le comptable de la société.

Ne faut-il pas qu'il applique la règle du maintien de salaire au lieu de celle des 1/10 du salaire de référence ???

Merci de donner votre avis.

Cordialement

Bruno

Par **P.M.**, le **12/01/2011** à **22:01**

Bonjour,

L'employeur se réfère sans doute à l'[Arrêt 02-21304 de la Cour de Cassation](#)[citation] Selon l'article L. 212-5 du Code du travail, constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée hebdomadaire du travail fixée par l'article L. 212-1, laquelle s'entend des heures de travail effectif. Ayant exactement retenu que les jours fériés et de congés payés, en l'absence de dispositions légales ou conventionnelles, ne peuvent être assimilés à du temps de travail effectif, la cour d'appel a pu décider, en l'absence d'un usage contraire en vigueur dans l'entreprise, que les jours fériés chômés et de congés payés ne pouvaient être pris en compte dans la détermination de l'assiette de calcul des droits à majoration et bonification en repos pour heures supplémentaires.

[/citation]

Par **Nolasc**, le **13/01/2011** à **21:19**

Non rien à voir avec les 35/39 heures. C'est juste que l'indemnité de CP versée correspond à 5 jours vu que le 6ème était férié.
S'il n'avait pas été férié, il m'aurait versé 6 jours d'indemnité.

Par **Cornil**, le **13/01/2011** à **21:28**

Bonsoir "Nolasc"

Effectivement à mon avis, si la règle de maintien de salaire est plus favorable que la règle de 1/10, elle doit obligatoirement s'appliquer. En aucun cas donc l'indemnité de congés versée ne peut être inférieure à la retenue pour absence au titre de ces congés payés. CT L3141.22 Une LRAR à l'employeur devrait sans doute rétablir la situation, faute de quoi référé prud'homal.

Bon courage et bonne chance

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur), mais se sent obligé de répliquer à des réponses jugées erronées ou incomplètes, ou d'aider un(e) collègue (convention Syntec) ou d'intervenir sur des sujets importants ou urgents.

Par **P.M.**, le **13/01/2011** à **22:04**

Bonjour,

De toute façon, a priori, il ne peut pas y avoir une retenue puis un reversement surtout s'il est d'une base différente...

Sans détails précis, même en modifiant les chiffres, il me semble impossible de vous répondre...

Avant d'exercer un recours encore faut-il pouvoir l'énoncer clairement...

Le jour férié fait qu'il n'est pas décompté des congés payés et donc que s'il y a eu retenue, il n'aurait pas dû être inclus...

Par **Nolasc**, le **13/01/2011** à **22:26**

ok je vais vous scannerai ma fiche de paie demain... à suivre

Je vais cependant lui citer l'article L3141.22

Merci

Nolasc

Par **Cornil**, le **14/01/2011** à **14:23**

[citation]De toute façon, a priori, il ne peut pas y avoir une retenue puis un reversement

surtout s'il est d'une base différente...

[/citation]

De nombreuses entreprises pratiquent de cette façon en matière de congés payés: ligne en+ indemnité de CP, ligne en - Absence. Cela permet justement de vérifier l'indemnité de CP par rapport à la règle du 1/10 qui parfois est plus favorable.

Par **P.M.**, le **14/01/2011** à **15:08**

Ah bon ! De nombreuses entreprises pratiquent une retenue puis un reversement sur une base différente...

Intéressant, intéressant, donc le salarié n'a plus rien à dire s'il s'est fait floué autrement dit puisqu'il n'y a rien à dire, il peut renoncer à ceci :

[citation]Une LRAR à l'employeur devrait sans doute rétablir la situation, faute de quoi référé prud'homal. [/citation]

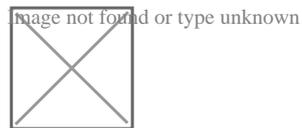
Je ne sais pas si on doit en rire ou le prendre comme une absurdité, ce qui est une habitude, il est vrai, pour son auteur perturbateur...

Par **Nolasc**, le **14/01/2011** à **18:12**

Bonsoir "pmtedforum", bonsoir "Cornil"

Merci pour l'attention, portée à ma question

Voici l'extrait de ma paie de décembre



Précisons que la CC dont je dépend est celle de la métallurgie de l'Isère et des hautes Alpes. Le comptable qui établit les paies fait partie d'un cabinet extérieur à la Sté. Que mes patrons ne gèrent pas ce genre de choses en direct. Ils sont très compétents dans leur domaine qui n'est pas celui du Saint frusquin administratif ! Avant d'envisager une LRAR, je vais gentilement et naïvement demander au comptable s'il n'a pas fait une erreur, tout en informant le patron...

Cependant, à la lecture de ma paie, je m'interroge sur le fait que l'indemnité ne couvre pas l'absence. Et aussi, compte tenu que mon contrat de travail stipule que je suis embauché à 35 heures pour 2400€ est-il normal qu'il retienne 4 heures supp d'absence ! A mon sens non, mais je ne suis pas certain... Qu'en pensez-vous ?

Merci, très cordialement

Nol

Par **P.M.**, le **14/01/2011** à **18:49**

Effectivement, une demande d'explication s'impose avant d'entamer pratiquement une

procédure par lettre recommandée avec AR...

Par **Cornil**, le **14/01/2011** à **22:16**

Je ne vais pas me répéter sur la pratique comptable en matière de BS sur les congés. Je maintiens , persiste et signe.

Mais je répète qu'en application de la règle du maintien de salaire, la retenue pour absence ne peut être supérieure à l'indemnité versée, et que donc au contraire, le salarié a comme je l'ai dit matière à réclamer sur ce point. .

Maintenant concernant les HS, c'est une nouvelle question: Pourquoi y en aurait-il avec un contrat horaire fixe 35h? S'agit-il d'HS effectuées exceptionnellement dans le mois considéré? Les insultes rituelles de PM à mon égard ne méritent pas réponse de ma part.

Par **P.M.**, le **14/01/2011** à **22:40**

Il n'en reste pas moins qu'une retenue puis un reversement sur une base différente n'est pas licite et que c'est ce que j'avais dit...

Une insulte à l'égard, alors tout va bien si ce nest pas à l'encontre...

Par **Nolasc**, le **14/01/2011** à **22:54**

Messieurs,

Si j'avais su que cette question génère pareille chamaillerie...

Bref...

1. J'accepte que ne me soit payé que 5 jours de CP vu que le 6° était férié. J'économise un jour de CP à prendre plus tard.

De fait quand j'aurai pris tous mes jours de congés, ils me seront payés sur la base de 1/10 de l'année de référence. Je ne serais pas lésé.

2. Je pense que là où il fait une erreur, c'est de me soustraire les heures supp. J'en fait toutes les semaines (minimum 4 non obligatoires) mais ce n'est pas marqué dans mon contrat de travail. Il n'est à mon sens pas possible de soustraire des heures que j'aurais supposément faites si j'étais venu travailler. Ces heures supp sont purement hypothétiques ! Je vais demander à ce qu'il me les restitue, (comme celles du mois d'août !)

S'il me les restitue alors je ne suis absolument pas lésé.

Je vais également lui demander pourquoi cette règle n'a pas été appliquée les années passées...

Messieurs, SVP trêve de fin de semaine ! Rendez-vous la semaine prochaine quand j'aurai discuté avec ledit comptable.

Encore merci pour vos remarques

Nol

Par **Cornil**, le **15/01/2011** à **23:36**

Tu fais comme tu veux Nolasc, mais je crains que cette polémique inutile dont je ne suis pas à l'origine, encore moins d'agressivité dans mes réponses, ne brouille ton jugement
Car, même si on te compte que 5 jours de congés payés sur tes droits, la retenue pour absence ne doit alors porter que sur 5 jours (pas de retenue pour absence jour férié!) et ne peut être supérieure à l'indemnité de congés payés versée en vertu de la règle du maintien de salaire prévue pour cette indemnité. Objet de ton message initial.
Pour les HS, comme tu n'as pas répondu à mes questions, je ne peux rien dire de plus.
Je pense avoir dit tout ce qui était possible sur ton problème, et donc n'interviendrai plus sauf si tu me reances.
Bon courage et bonne chance.

Par **P.M.**, le **15/01/2011** à **23:46**

Bonjour,
Malgré la trêve demandée, il y a comme d'habitude une volonté avant tout de polémiquer...
Pour ma part, je me range sagement à la position raisonnable de l'internaute et attends les réponses qu'il aura pu obtenir sans insister pour énoncer des démonstrations qui peuvent attendre...

Par **Cornil**, le **16/01/2011** à **22:57**

Fatigue...

Par **Nolasc**, le **17/01/2011** à **20:32**

Grrrrr
Il brouille les pistes ce maudit comptable
Il met à mon crédit 22,25 HS en décembre alors que je n'en ai fait que 18,25 !!!
Et après il me sucre 4 HS... et c'est le même souk en août !
Faut que je pointe toutes mes HS. Je ne lui fais pas confiance.
Désolé, aujourd'hui n'est pas le jour de l'épilogue.
Cordialement

Par **P.M.**, le **17/01/2011** à **21:02**

Bonjour,
On attendra alors sagement encore un peu...