Image not found or type unknown

Prime exceptionnelle rentre t-elle dans le salaire brute

Par **tipoune**, le **13/10/2014** à **15:39**

pourriez vous me dire si une prime exceptionnelle est bien considérée comme un accessoire du salaire brut

et la prime exceptionnelle rentre t-elle dans le calcul de la base de conge payes

merci d'avance

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **16:25**

Bonjour,
Les primes exceptionnelles et facultatives sont normalement exclues de l'assiette de calcul des congés payés...

Par **HCavocat**, le **13/10/2014** à **16:32**

Bonjour,

Pour être plus précis, la prime exceptionnelle n'est exclue de l'assiette de calcul des congés payés que si et seulement si son montant n'est pas affectée par la prise de congés, au quel cas son intégration dans l'assiette de calcul reviendrait à payer deux fois.

La question à vous poser est donc de savoir si la prime à laquelle vous faites référence est impactée ou non par la prise de congé.

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **16:47**

Je réitère que les primes exceptionnelles, qui ont un caractère discrétionnaire n'entrent pas l'assiette de calcul des congés payés comme le 13° mois, elles ne sont en général jamais impactées par la prise des congés payés sinon pour être plus explicatif, c'est un complément du salaire versé uniquement en tenant compte des périodes de travail...

Par **tipoune**, le **13/10/2014** à **20:48**

donc si j'ai bien compris elle n'entre pas dans le calcul de base des congés payes(juin a mai) il faut donc les retirer dans le brut mois par mois de la base des congés payes parce que l'inspection du travail n’était pas clair pour elle s'est un accessoire du brut donc a ajouter au toal brut pour la base des congés payes

Par **P.M.**, le **13/10/2014** à **21:07**

Vous parlez maintenant de prime mensuelle qui ne vous serait pas versée pendant les congés payés donc affectés par ceux-ci, ce qui est différent de la plupart des primes exceptionnelles versées globalement annuellement ou semestriellement ou trimestriellement et comme pendant les congés payés vous devez être payée comme si vous aviez continué à travailler, elles devraient entrer dans l'assiette de calcul...

Par **tipoune**, le **13/10/2014** à **22:05**

la prime exceptionnelle est de 50 euros par mois car il n'y a pas d’échec dans le travail réalisé cette prime n'est pas tout les mois
et c'est cette prime que je voudrais savoir si elle est ajoute au brut pour le calcul des indemnités de congés payes l'employeur retire les 50 euros du brut pour calcul l’indemnité de congés je sui conscient que pendant les conges payes est ne doit pas etre prise en compte car il n'y a de travail effectif sur le terrain

Par **P.M.**, le **14/10/2014** à **00:05**

Il faudrait savoir exactement en quoi consiste cette prime...

Par **janus2fr**, le **14/10/2014** à **07:51**

[citation]la prime exceptionnelle est de 50 euros par mois[/citation]
Bonjour,
J'ai du mal à voir le caractère exceptionnel d'une prime versée tous les mois...

Par **tipoune**, le **14/10/2014** à **10:41**

cette prime exceptionnelle comme l'employeur l'appelle est une prime qui est attribue par mois au technicien qui installe leur matériel sans échec de leur part sinon il ne l'obtienne pas

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

pour moi c'est une prime au mérite (tu es bon tu là tu n'est pas bon tu ne l'a pas)

Par **janus2fr**, le **14/10/2014** à **10:44**

Ce n'est donc pas une prime exceptionnelle, d'autant qu'elle est liée au travail lui même (prime de résultat).

Par **P.M.**, le **14/10/2014** à **11:32**

Bonjour,
C'est donc une prime liée à la bonne exécution du travail comme une prime de productivité ou de rendement, elle est donc effectivement liée au travail malgré que son caractère soit mal défini et elle devrait entrer dans l'assiette de calcul des congés payés...
Sans vous le reprocher, c'est tellement mieux quand on a tous les éléments dès le départ du sujet..

Par **tipoune**, le **14/10/2014** à **18:48**

merci a tous c'est vrai que ce n'est pas évident quand l'employeur fait faire les paies par un cabinet d'avocat qui n'est pas spécialisé dans le droit du travail
pourriez vous me dire comment calculer une prime d'ancienneté
d'après la convention collective j'ai 7 ans d'ancienneté et a partir de 4 ans on beneficie de celle ci mais mon employeur ne le voie pas de ce sens salaire du salarié 1650
salaire conventionnelle de 2013 1511.21 et on dit de prendre la sommes des 12 salaires conventionnels de l'année civile ecoulée majorée de 5 % ce qui fait 1511.21*12 = 18134.52 et apres ? merci d'avance bien entendu j'ai droit de reclamer depuis 2012 mes primes qui me sont du je crois

Par **P.M.**, le **14/10/2014** à **19:08**

Il faudrait commencer, car je ne crois pas que vous l'ayez fait, par nous indiquer l'intitulé exact de la Convention Collective applicable à défaut de son numéro...

Par **tipoune**, le **14/10/2014** à **19:36**

convention collective du commerce de gros (3044) naf 4651Z desolé de cet oubli ce qui est mentionnée sur la paie

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **14/10/2014** à **20:19**

Il s'agit non pas d'une prime mais d'une garantie d'ancienneté donc votre salaire annuel ne peut pas être inférieur à 19041,25 € ce qui fait un salaire mensuel minimum de 1586,77 € pour 2013, s'il était de 1650 €, vous ne pouvez rien réclamer...

Par **tipoune**, le **15/10/2014** à **10:50**

existe t-il une prime d'ancienneté dans cette convention car je ne l'est pas trouvé ou dans le code du travail car depuis 7 ans pas d'évolution de salaire est ce normale ? j'ai toujours le même échelon de départ niveau 4 échelon 1 pour technicien de maintenance et on a modifié sur fiche de paie maintenant technicien réseaux et télécommunications mais niveau 4 echelon 1
merci pour vos reponses

Par **janus2fr**, le **15/10/2014** à **11:12**

Bonjour,
PM vous a répondu pour la prime d'ancienneté, la convention n'en prévoit pas, seulement une garantie d'ancienneté.
Le principe de la garantie d'ancienneté, c'est qu'elle augmente le salaire minimum conventionnel du poste en fonction de l'ancienneté. Tant que votre salaire est bien au dessus du salaire minimum conventionnel tenant compte de l'ancienneté, c'est bon, l'employeur n'a pas obligation de vous augmenter.

En revanche, il semble qu'il y ait un passage à l'échelon 2 automatique avec l'ancienneté.

[citation]
5. Pour l'application du 2e échelon, l'expérience acquise est mesurée par la durée dans l'exercice de la fonction :

- 1 an au niveau I ;

- 2 ans au niveau II ;

- 3 ans au niveau III ;

- 4 ans au niveau IV ;

- 5 ans au niveau V ;

- 6 ans au niveau VI.

La possession d'un diplôme réduit de moitié ces durées :

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- si les diplômes pris en considération sont les diplômes de l'Etat ou reconnus équivalents par l'Etat ;

- et s'il existe une interaction entre le niveau du diplôme et le niveau de l'emploi selon le tableau suivant :
[/citation]

Par **tipoune**, le **15/10/2014** à **11:33**

ce qui change tout avec la garantie d'anciennete et j'ai vue dans la convention des pourcentages des que l''echelon monte alors
si je passe du niveau 4 au niveau 6 cela change peut etre les choses point de vue salaire
merci

Par **P.M.**, le **15/10/2014** à **11:54**

Bonjour,
Pour les techniciens c'est normalement cette classification qui doit être appliquée acec pour complément le point 5 indiqué par Janus2fr...

Par **tipoune**, le **16/10/2014** à **10:27**

j'ai au début septembre un contentieux pour mes indemnités de congés payes il me paie au maintien de salaire alors que la base est plus élevée
au mois de décembre il me restait 6 jours pour un montant de 539.78€
l'employeur a payé 6*93.713 absence congés payes et indemnités congés le même montant ce qui neutralise alors qu'une journée de travail est de 76.14 €
ensuite j'ai du prendre pour raison de sante 3 jours de congés anticipée en janvier et mars (2+1) on m'a payé encore avec un montant différent mais neutralisé.
aujourd'hui il me répond ceci: méthode appelée maintien du dernier salaire en 21.67 jours mensualisées alors qu'avant on me retirait un journée de travail à 76.14 et indemnités CP 76.14 et cela était régularisée en juin lors du montant total de CP connu
j'ai reçu leur réponse et je ne comprend pas pourquoi

Par **tipoune**, le **16/10/2014** à **10:51**

j'ai oublie du fait qu'il est technicien sur la région nord pas de calais il a fréquemment l'impossibilité de manger car pour aller a une autre intervention souvent très éloignée il n'a pas le temps de s’arrêter manger si il veux être a l'heure a l'intervention suivante
merci

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **16/10/2014** à **13:22**

Bonjour,
Apparemment, vous n'êtes pas la personne directement concernée à moins que vous parliez de vous à la troisième personne...
L'indemnisation des congés payés soit sur la base des salaires de la période d'acquisition soit par maintien du salaire de la période qui précède leur prise, c'est à dire le mois d'avant, le calcul à retenir est celui le plus favorable au salarié...
Une absence doit faire l'objet d'une retenue pour laquelle on applique au salaire mensuel le quotient du nombre d'heures non travaillées / le nombre d'heures normalement ouvrées du mois considéré...
Pour le repas non pris, ce qui n'a pas grand chose à voir, le salarié doit avoir une pause minimale de 20 mn après au maximum 6 h de travail...

Par **janus2fr**, le **16/10/2014** à **15:52**

[citation]soit par maintien du salaire de la période qui précède leur prise,[/citation]
Bonjour,
Je ne pense pas que l'on puisse qualifier le maintien de salaire comme "le salaire de la période qui précède la prise de congés", mais plutôt comme le salaire qui aurait été payé si le salarié avait travaillé. En effet, il se peut qu'il y ait des différences entre la période de congé et la précédente, par exemple une augmentation de salaire qui prend effet juste à ce moment là.

Par **P.M.**, le **16/10/2014** à **17:12**

Bonjour,
Encore un raccourci qu'il faudrait sans doute justifier mais qui me paraît plus simple et rapide d'utiliser sans rentrer dans les détails d'une situation exceptionnelle et particulière que sans doute l'intéressé(e) saurait aborder...
Mais la période qui précède leur prise est dans la presque que la totalité des cas celle qui permet de se servir comme référence pour maintenir le salaire...
Je rappelle que l'art. L3141-22 du Code du Travail utilise pratiquement cette même expression :
[citation]I.-Le congé annuel prévu par 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 en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

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

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I 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. 3141-30[/citation]

Par **tipoune**, le **16/10/2014** à **17:16**

malheureusement non il n'y a pas de changement de salaire ni de qualif, à par les heures supplémentaires mais variable d'un mois à l'autre donc pas quantifiable mois par mois

Par **P.M.**, le **16/10/2014** à **17:21**

Peu importe, pour le maintien du salaire, puisqu'il doit être tenu compte du "salaire gagné dû pour la période précédant le congé"...

Par **tipoune**, le **17/10/2014** à **15:50**

quel periode parlez vous le mois d'avant ou la base de l'indemnite conges anterieur

Par **P.M.**, le **17/10/2014** à **16:00**

Bonjour,
Même si je risque de m'attirer les foudres de certains, pour simplifier, la période qui précède est le mois juste avant la prise de congés payés et la période d'acquisition va du 1er juin de n-1 au 31 mai de n pour les congés payés pris entre le 1er mai de n et le 30 avril de n + 1, sauf cas particuliers à examiner au cas par cas notamment en cas de prise de congés payés par anticipation...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour une mois complet 10 % du salaire représente 2,5 jours ouvrables de congés payés et pour une année complète 10 % des salaires cumulés représentes 30 jours ouvrables de congés payés...

Par **tipoune**, le **21/10/2014** à **20:38**

pourriez vous me dire si une pose de repas est obligatoire et le texte qui y fait reference merci d'avance

Par **P.M.**, le **21/10/2014** à **20:50**

Bonjour,
En dehors de dispositions plus favorables à la Convention Collective applicable, une pause d'au moins 20 mn est obligatoire après au maximum 6 h de travail suivant l'art. L3121-33 du Code du Travail...

Par **tipoune**, le **22/10/2014** à **15:14**

bonjour
l'entreprise a un siege social a toulouse et moi j'habite cambrai dans le nord
lorsqu'un salarié est convoqué a un entretien a 15 h avec le DRH a Toulouse qui paie le transport pour allez au rendez vous (lille/toulouse en avion)car le lendemain j'ai des interventions a effectuer (1ere a 9h) merci de votre reponse

Par **P.M.**, le **22/10/2014** à **16:20**

Bonjour,
Les frais de déplacements professionnels doivent être pris en charge par l'employeur...

Par **pikapika**, le **16/12/2014** à **16:53**

Bonjour,
Voila j ai une question similaire n'ayant pas pris de congés depuis presque 2 ans j aurai souhaité faire le calcul de mes congés payés mais ma question est relative à la prime exceptionnelle :
Explication je suis commerciale et mon employeur me rémunère mes commissions (qui sont variables en fonction des contrat conclus mensuellement)ainsi que des primes sur objectifs (objectifs récurrents tout les mois)en prime exceptionnelle tout les mois et ce depuis 2 ans dois je le compté dans mes indemnités de congés payés ? parce que en lisant les différentes

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

définitions des primes on s'en mêle un petit peu ..... à savoir que si je part en congés je ne toucherai uniquement mon salaire de base qui est de 1400 e Merci par avance de votre réponse.
Cordialement

Par **P.M.**, le **16/12/2014** à **17:31**

Bonjour,
Je réponds dans le nouveau sujet que vous avez ouvert, ce qu'il fallait faire...

Par **pikapika**, le **16/12/2014** à **17:38**

Très bien Merci j'attends votre réponse sur le nouveau sujet

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés