Image not found or type unknown

Prime de vacances calculée sur le montant de l'arbitrage des CP

Par **mecanique**, le **03/09/2013** à **11:31**

Bonjour,

Je viens de lire plusieurs articles sur internet concernant la prime de vacances SYNTEC. A priori, il y a rien de difficile pour la calculer... et pourtant !

10% de l'indemnité de congés payés, sur la période 01/06 N-1 au 31/05 N : Salaire, heures supplémentaires, maintien du salaire hors primes exceptionnelles et absences.

Pour un salarié par exemple, je trouve donc :
20283,19 € la prime de vacances devrait donc être 202,83 €

Sauf que sur son bulletin de salaire, la prime est de 31,59 €.

J'ai demandé pourquoi au cabinet qui nous établie les bulletins, il m'a fourni sa feuille de calcul. En fait, il calcule la prime de vacances en prenant 10% du montant de l'arbitrage des congés payés : 315.89 € dont 31.59 €.

Ma question : C'est légal ? normal ?
Si oui, pourquoi ?

Merci d'avance
Valérie

Par **P.M.**, le **03/09/2013** à **11:47**

Bonjour,
Il faudrait déjà que l'on vous définisse cette notion d'arbitrage...

Par **mecanique**, le **03/09/2013** à **14:34**

Bonjour,

Nous sommes au maintien du salaire suivant cette règle (copié-collé) :

Application de la règle du dixième en cas de rémunération annuelle constante

Lorsque la rémunération du salarié est stable tout au long de l'année et ne varie pas entre la période de référence et la période de prise des congés, les entreprises appliquent la règle du dixième qui est toujours la plus favorable.
Exemple : Un salarié travaillant 35 heures par semaine (7 heures x 5 jours) a acquis 30 jours ouvrables de congés payés. Sa rémunération mensuelle est de 2000 euros. Il a perçu une rémunération annuelle de 24000 euros. Le salarié pose 15 jours de congés du 1er au 17 août inclus. Le mois d'août compte 27 jours ouvrables (le 15 août n'est pas chômé dans l'entreprise).
Indemnisation selon la règle du maintien de salaire : 2000/27 x 15 = 1111,11 euros.
NB : Cette méthode de calcul est utilisée par simplification. En principe, le maintien du salaire est égal au montant de la retenue de l'absence congés payés, qui selon la jurisprudence de la cour de cassation doit être opérée selon la méthode horaire réelle, en fonction du taux horaire du mois considéré et du nombre d'heures effectives d'absence.
Indemnisation selon la règle du dixième : (24000/10) x (15/30) = 1200 euros, montant plus favorable que le maintien de salaire.
Détermination de la rémunération perçue par le salarié en août 2011 :
Taux horaire d'août : 2000/161 heures (7 heures x 23 jours) = 12,42 euros.
Salaire de base : 2000 euros
Retenue absence CP : 12,42 x (13 jours x 7 heures) = 1130.22 euros.
Indemnité de congés payés : 1200 euros.
Soit une rémunération totale de 2000 - 1130,22 + 1200 = 2069,78 euros.

Qu'en est-il en cas de variation de la rémunération au cours de l'année ?

Lorsque le salarié bénéficie d'augmentations de salaire au cours de la période de référence, la méthode du maintien de salaire est souvent plus avantageuse.
Exemple : Entre le 1er juin 2010 et le 31 mai 2011, un salarié bénéficie de deux augmentations de salaire. Rémunération de juin à octobre 2010 : 1900 euros, de novembre 2010 à avril 2011 : 2050 euros et depuis mai 2011 : 2200 euros. Sa rémunération annuelle est donc de 24000 euros. Le salarié pose 24 jours de congés payés en août 2011.
Indemnité calculée selon la règle du dixième : 2400/30 x 24 = 1920 euros.
Indemnité calculée selon celle du maintien de salaire : 2200/27 x 24= 1955,55 euros.
Lorsque la rémunération augmente de manière épisodique (réalisation d'heures supplémentaires quelques mois au cours de la période de référence par exemple): quelle règle faut-il appliquer ?
Dans cette situation, la règle du dixième aura vocation à s'appliquer.
Exemple : Un salarié effectue des heures supplémentaires à hauteur de 17,33 heures par mois en juin et en décembre 2010 pour une rémunération de 2285,77 euros. Le reste de la période, sa durée de travail est de 151,67 heures par mois pour une rémunération de 2000 euros. Sa rémunération annuelle est de 24571,54 euros. Le salarié pose 12 jours de congés en août 2011.
Indemnité calculée selon la règle du dixième : 2457,15/30 x 12 = 982,86 euros.
Indemnité calculée selon la règle du maintien de salaire : 2000/27 x 12 = 888,88 euros.

C'est un peu long, mais c'est difficile à expliquer.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **janus2fr**, le **03/09/2013** à **14:46**

Bonjour,
Ce que vous nous copiez là, c'est la façon de calculer l'indemnité de congés payés. Nous connaissons parfaitement cela.
Ce que vous demande PM c'est ce que vous entendez par la notion d'arbitrage.

Je reviens sur votre premier message :
[citation]Bonjour,

Je viens de lire plusieurs articles sur internet concernant la prime de vacances SYNTEC. A priori, il y a rien de difficile pour la calculer... et pourtant !

10% de l'indemnité de congés payés, sur la période 01/06 N-1 au 31/05 N : Salaire, heures supplémentaires, maintien du salaire hors primes exceptionnelles et absences.

Pour un salarié par exemple, je trouve donc :
20283,19 € la prime de vacances devrait donc être 202,83 €
[/citation]
Déjà, 10% de 20283.19, cela ne fait pas 202.83 mais 2028.32.
Mais ce n'est pas ainsi que se calcule la prime de vacances syntec. Elle est : "d'un montant au moins égal à 10% de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés.".
Les 10%, c'est donc sur la masse globale des indemnités de congés payés de tous les salariés.
La répartition ensuite entre chaque salarié est issue d'une négociation propre à l'entreprise, il faudrait donc la connaitre.

Par **mecanique**, le **03/09/2013** à **15:19**

Il n'y a pas de négociation propre à l'entreprise. Quand j'ai formulé mes doutes à mon patron, il m'a juste dit que c'était 10% de l'indemnité de CP par salarié et pas globale.

Par **janus2fr**, le **03/09/2013** à **15:23**

Dans ce cas, vous prenez l'indemnité de congés payés touché par un salarié l'année précédente (donc pour ses 5 semaines) et vous en prenez 10%.
Par exemple un salarié qui a touché 2000€ pour ses 5 semaines de congé aura une prime de 200€.

Par **mecanique**, le **03/09/2013** à **15:28**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Heu... c'est pas plutôt 2000*12=24000€ donc 240€ ?

Par **P.M.**, le **03/09/2013** à **15:55**

Heu ! Ben non ! Puisque dans l'exemple cité il est bien précisé que l'indemnité de congés payés est de 2000 €, ce qui correspond à un salaire annuel de 20 000 € soit s'il est le même sur 12 mois de 1 666,67 € mensuel...

Par **janus2fr**, le **03/09/2013** à **16:07**

J'ai bien écrit qu'il faut se référer à l'indemnité de congés payés qu'a touché le salarié l'année passée pour ses 5 semaines de congés et en prendre 10%.
J'ai pris 2000€ comme exemple de cette indemnité, à adapter à chaque salarié.
Il faut prendre les fiches de paie de toute la période et additionner à chaque fois que des congés ont été pris pour avoir la globalité de son indemnité de congés payés.

[citation]Heu... c'est pas plutôt 2000*12=24000€ donc 240€ ?[/citation]
Je vous ai déjà dit plus haut que 10% de 24000€, ça ne ferait pas 240€ mais 2400 !

Par **mecanique**, le **04/09/2013** à **09:07**

Merci pour vos aides.
Cordialement,
Valérie

Par **Doudou65**, le **20/05/2014** à **20:07**

J'active à nouveau ce post, car j'aurais juste une question concernant cette base de congés payés.
Faut-il prendre la base de tous les salariés présents au moment du versement ou la base CP de tous les salariés (même ceux partis) ?

Par **P.M.**, le **20/05/2014** à **21:07**

Bonjour tout d'abord,
Pour une meilleure compréhension, il aurait été préférable d'ouvrir un nouveau sujet...
L'indemnité de congés payés est individuelle mais si vous parlez d'autre chose, il faudrait le préciser...
Pour la prime de vacances SYNTEC, elle repose sur l'ensemble des indemnités de congés

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

payés versées entre le 1er juin de N-1 au 31 mai de N (année du versement)...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés