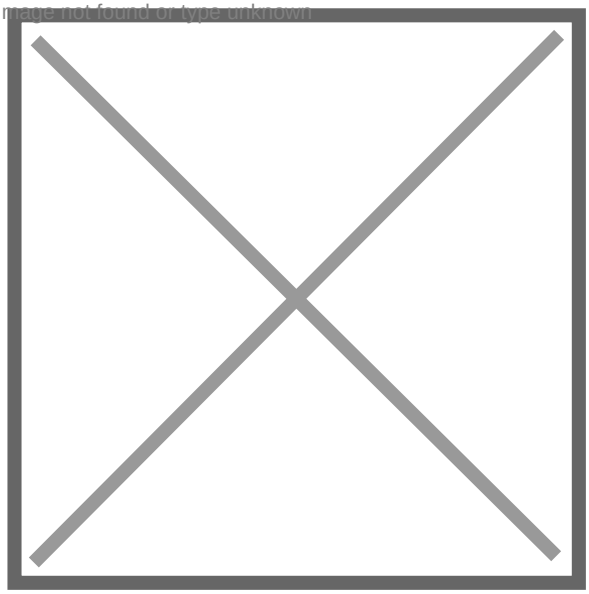
Image not found or type unknown



Motif de non paiement du 10e

Par **matiq**, le **30/06/2011** à **11:13**

Bonjour,
lors de pose de mes congés, mon indemnité se fait sur la règle du maintien de salaire.
A la fin de la période de prise des congés, il se trouve que le calcul avec la regle du 10e est plus avantageuse.

Cependant, mon employeur ne veut faire de régularisation car, sur mon contrat, il est écrit "Votre rémunération est forfaire et et lissée, calculée sur une base mensualisée de 166.83 heures."

Mon employeur estime que le fait que ma rémunération soit "lissée" implique qu'il peut se passer de régulariser le 10e. Car cela representerait un forme de rémunération suplémentaire.

Cet argument me parrait un peu farfelu. Quelqu'un aurait un avis sur la question ?

Merci pour vos réponse,

marie

Par **pat76**, le **30/06/2011** à **16:42**

Bonjour

Article L3141-22

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

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 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.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 11 février 1982, Bull. Civ. V, n° 95 page 69 - Dalloz 1983 information rapide page 205, observation Vachet:

Le mode de calcul de l'indemnité de congés payés étant d'ordre public, un accord d'entreprise ne peut contenir de stipulations moins favorable au salarié.

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 12 janvier 1994: RJS 1994.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

123, n° 157.

Les dispositions de l'article L 223-11 (L 3141-22 nouveau) impliquent que le total de la rémunération des jours tyravaillés et l'indemnité de congé payé peut, dans certains cas être supérieur au salaire mensuel.

Pour les salariés mensualisés, lorsque les congés ne couvrent pas la totalité du mois, la comparaison entre les deux méthodes de calcul nécessite de déterminer la part du salaire qui rémunère le travail effectif.

Selon la jurisprudence, pour déterminer les parties du salires qui correspondent à l'indemnité de congés payés et à la rémunération du travail effectif, il convient de comparer le nombre de jours ouvrables (ou d'heures de travail) du mois considéré au nombre de jours (ou d'heures) travaillés; ainsi, un salarié prenant 24 jours ouvrables de congés sur les 26 jours du mois percevra:
- une indemnité de congés payés correspondant au 24/26 du salaire mensuel;

- un salaire proprement dit égal au 2/26 de son salaire mensuel 5cour supérieure d'arbitrage 27/11/1972;
Cass. Soc. du 16/01/1974, pourvoi n° 72-40681).

L'application de la règle du 1/10 dans ce cas peut conduire à verser une rémunération supérieure au salaire mensuel (Cass. Soc. du 14/05/1987, pourvoi n° 85-17578 et du 12/01/1994, pourvoi n° 91-20433.

En espérant que vous obtiendrez gain de cause.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés