



Valorisation CP suite à démission

Par **bcneal**, le **25/07/2014** à **08:44**

Bonjour,

Je viens de démissionner et je souhaite valoriser mon solde de congés payés.

Voici les caractéristiques de mon contrat:

[s]Convention collective :[/s]

Convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987.

[s]Statut :[/s]

Assistant de gestion, statut non cadre, 35h/semaine, 151.67h/mois, 2200brut/mois.

[s]Congés payés :[/s]

2.08 jours par mois.

Solde à la fin de la période de préavis = 27 jours.

[s]1ère question :[/s]

Suis-je en jours ouvrés ou jours ouvrables?

[s]2ème question :[/s]

Pour valoriser mon solde de CP, j'ai fait les calculs suivants.

Sont-ils justes? Lequel dois-je prendre en compte?

[s]En jours ouvrables:[/s]

Salaire mensuel de base = 2200 brut.

Salaire annuel de référence = $2200 * 12 = 26400$ brut.

10ème du salaire de référence = $26400 / 10 = 2640$ brut.

Indemnité de CP = $2640 / 30 * 27 = 2376$ brut.

[s]En jours ouvrés:[/s]

Salaire mensuel de base = 2200 brut.
Salaire annuel de référence = 2200 * 12 = 26400 brut.
10ème du salaire de référence = 26400 / 10 = 2640 brut.
Indemnité de CP = 2640 / 25 * 27 = 2851.2 brut.

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **Lag0**, le **25/07/2014** à **10:35**

Bonjour,

Puisque vous acquérez 2.08 jours de congé par mois, ce qui fait 25 jours par an, votre décompte est en jours ouvrés (5 jours pour une semaine de CP).

En jours ouvrables, vous acquerriez 2.5 jours de congé par mois, soit 30 jours par an et on vous compterait 6 jours par semaine de CP.

Par **moisse**, le **25/07/2014** à **10:46**

Bonjour,

Pour le reste vos calculs sont a minima.

En effet la règle est issue de la comparaison entre le maintien du salaire comme s'il s'agissait de jours effectivement travaillés, ou 10% de la rémunération effective versée l'année précédente.

Il ne s'agit pas de la rémunération théorique.

Par **bcneal**, le **25/07/2014** à **13:22**

Bonjour,

merci pour la réponse sur les jours ouvrés. Mon employeur m'affirme que mon décompte est en jours ouvrables, d'où mon doute.

Ma deuxième question vient du fait qu'on trouve beaucoup de méthodes de calcul sur internet, que ce soit pour la règle du dixième ou celle du maintien de salaire. Difficile de savoir qu'elle est la bonne.

J'ai refait mes calculs sur la base des jours ouvrés, avec ma rémunération effective brute versée entre le 01/06/2013 et le 31/05/2014, sachant que la date de fin de mon préavis est fixée au 31/08/2014.

[s]** **Méthode du dixième**[/s]e :

Salaire brut annuel de référence = 27192

Dixième du salaire annuel de référence = 2719,2

Jours ouvrés à prendre en compte = 25

Solde de congés payés en fin de période = 27

Indemnité brute = $2719.2 / 25 * 27 = 2936,74$

[s]** **Méthode du maintien de salaire**[/s]e :

Salaire brut mensuel de base = 2266

Jours ouvrés à prendre en compte = 25

Solde de congés payés en fin de période = 27

Indemnité brute = $2266 / 25 * 27 = 2447,28$

La règle de droit dit que "L'indemnité de congés doit se calculer de la façon la plus favorable au salarié."

Donc c'est la méthode du dixième qui est retenue.

Est-ce bon ?

Par **moisse**, le **26/07/2014** à **08:26**

C'est en général, mais pas toujours, la bonne méthode, car elle tient compte de tout ce qui n'est pas mensualisé.