



Chaque fois qu'ils prennent des congés les salariés remarquent en bas de leur fiche de paie une ligne « congés avec maintien du salaire du... au ...» mais deux méthodes existent et c'est la méthode la plus avantageuse (pour le salarié) qui doit être retenue lors de chaque prise de congés payés avec éventuellement un complément de congés payés en plus du salaire de base.

L'obligation légale de distinguer la rémunération du temps de travail et l'indemnité de congés payés

La feuille de paie doit distinguer la part du salaire due aux jours de travail de celle due à l'indemnisation des congés payés. Ceci doit correspondre à une ligne « Paiement Congés Payés Acquis » avec le montant à ajouter. Puisque ce montant n'est pas déduit de la ligne « salaire fixe », (le salaire brut mensuel), une ligne « Retenue Congés Payés Acquis » doit être ajoutée, avec le même montant en déduction. C'est le même principe pour les autres motifs d'absence rémunérée (exemple jours de RTT).

La Matmut ne respecte pas cette obligation !

L'obligation d'un double calcul de l'indemnité de congés payés

L'article L 3141-22 du Code du Travail impose que deux calculs indépendants doivent être effectués pour déterminer l'indemnité de congés payés et c'est le calcul le plus avantageux pour le salarié qui doit être retenu sur la feuille de paie.

Premier calcul dit « règle du dixième »

On considère l'exercice antérieur, celui d'acquisition des congés payés, par exemple de Juin 2013 à Mai 2014. On cumule pour cette période annuelle tous les éléments de salaire (salaire de base, heures supplémentaires, primes, indemnités d'astreinte) et on divise ce cumul par dix. On applique un coefficient avec le nombre réels de jours de congés, par exemple 28/25èmes pour 28 jours de CP (la base légale étant 25 jours de CP) C'est l'indemnité annuelle due de congés payés calculée par la règle du dixième.

La valeur d'une journée de congé par cette règle s'obtient en divisant cette indemnité par le nombre de jours de congés (par exemple 28 si pas de changement), de l'exercice actuel de consommation des congés (juin 2014 à mai 2015).

Second calcul dit « par maintien du salaire »

L'entreprise divise le salaire brut mensuel du mois où sont pris les congés par le nombre de jours travaillés et fériés de ce mois. On obtient alors la valeur du jour de congé par maintien du salaire.

Le calcul le plus avantageux pour le salarié doit être retenu

Si la valeur d'un jour de congé par la règle du dixième est supérieure à la valeur par maintien du salaire, la différence (multipliée par le nombre de jours de congés pris) doit faire l'objet d'un complément d'indemnité qui doit apparaître sur une ligne « CPLT DIX CP ACQUIS ». Dans le cas contraire, il n'y a pas de retenue sur salaire, simplement pas de complément.

Généralement...

De manière générale, sauf forte augmentation de salaire, le calcul par la règle du dixième est plus avantageux pour les salariés.

Ainsi une simulation pour un salaire brut de 2500 euros l'année dernière, avec une augmentation annuel de 0,6% (donc 2515 euros), donne par la règle du dixième une valeur de 120 euros par jour de congé et 114,3 euros par la règle du maintien du salaire (avec une valeur moyenne de 22 jours par mois). La différence multipliée par les 28 jours de congé donne 160 euros de complément annuel d'indemnité (320 euros de complément pour un salaire brut de 5000 euros).

Mais forte variation de l'indemnité selon le mois de congés payés

Le second calcul par «maintien du salaire » (voir ci-dessus) varie très fortement selon le nombre réel de jours travaillés + fériés du mois de congé.

Ainsi, toujours pour la même simulation, pour 5 jours de congés payés par exemple, le complément sera de 53 euros en Juillet, Octobre et Décembre 2014 (23 jours ouvrés et fériés), 28 euros en Septembre 2014 et Janvier 2015 (22 jours), 1 euro en Aout 2014 (21 jours) et rien en Novembre 2014 (20 jours), (de 105 euros à rien pour 5000 euros brut).

L'article L 3141-22 du Code du Travail existe depuis très longtemps mais la Matmut ne l'a jamais appliqué à ce jour, comme chaque salarié peut le constater en relisant ses anciennes feuilles de paie, la direction se contente systématiquement du maintien du salaire.

Et les congés maternités...

Le savez-vous ? Présenté comme une avancée sociale par les organisations syndicales représentatives signataires, l'article 5-2 de l'accord d'entreprise du 24 juin 2013 sur l'égalité professionnelle n'a rien d'une avancée.

Cet article n'est que la reproduction de l'article L1225.26 du code du travail qui prévoit qu'au retour du congé maternité la rémunération est majorée de la moyenne des augmentations individuelles perçues par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Cet article du code du travail est en vigueur depuis le 25 mars 2006 !!

Chères collègues si vous êtes rentrée de congé maternité après le 25 mars 2006 sans bénéficier de cette augmentation légale, contactez SUD MATMUT.



Avec Sud Matmut exigeons l'application de la loi et le versement de toutes les sommes dues aux salariés suite à la non-application de la loi cette année et les années précédentes.

Sud Matmut :

Téléphone : 06 66 75 97 84 - Télécopie : 01 73 79 48 90

Messagerie : solidairesmatmut@gmail.com

Internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com> ou depuis votre mobile :

Décembre 2014

