

CONGES PAYES : BASE DE CALCUL POUR LES CDII (Intermittents)

Pour calculer l'indemnité des congés payés :

1. On prend la période du 1 juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours et on additionne tous les salaires reçus pendant cette période y compris le montant des congés payés reçu au cours de cette période. (exemple : en juillet 2012, on prend la période du 1 juin 2011 au 31 mai 2012 qui comprend les congés payés reçus en juillet 2011)
2. On a maintenant le total du salaire. On calcule 10% de ce total qui représente les 5 semaines de congé.
3. On calcule 2% de ce même total qui représente les 5 jours mobiles.
4. On additionne ces 2 montants et le résultat est ce qu'un CDII doit recevoir en juillet au titre de l'indemnité de congé.

N.B. Le total des salaires reçus pendant la période est appelé «la base de calcul des congés payés ».

Dans la Convention Collective Nationale des Organismes de Formation la définition de la base des congés payés pour les CDII **est erronée**.

Selon l'article 6 :

« Ainsi un salarié entrant dans le champ d'application du présent article qui effectuerait 100 heures de FFP verrait son bulletin de paie comporter les mentions suivantes :

- 100 heures de FFP
- 30/70 de 100 heures, soit 42.85 heures de PRAA
- 10% au moment où sont pris les congés payés, soit 14.28 heures
- 2% au titre des jours mobiles versé à la même époque, soit 2.84 heures. »

Le montant du paiement des congés de l'année précédente **n'est pas inclus** dans cette liste, ce qui n'est pas conforme au Code de Travail.

Selon le Code de Travail (article 223-11) : "Pour la détermination de la rémunération totale, il est tenu compte de l'indemnité de congé de l'année précédente...."

Dans la plupart des organismes de formation, la base de calcul est faite selon la Convention Collective. De ce fait, et depuis 20 ans, les CDII reçoivent une indemnité de congé qui est 10% inférieure à ce qu'elle devrait être. Un grand manque à gagner.

Cependant, dans une entreprise où les délégués CGT ont fait savoir cette erreur, la Direction a pris acte de cette information et maintenant, à Transfer la base de calcul est correcte. Dans une autre, Langues et Entreprise, des salariés sont aux Prud'hommes pour obtenir leur dû.

Un autre problème : dans certains organismes, l'indemnité de congé pour les CDII est payée chaque mois, ce qui n'est pas conforme à la Convention Collective (voir l'article 6 ci-dessus). Elle doit être payée au moment de la prise des congés **ou** augmentée de 10% chaque mois (après la première année de travail dans l'entreprise) pour prendre en compte les congés de l'année précédent.

La Commission Paritaire Nationale (CPN) a été saisie. Voici sa décision :

« Dossier présenté par la FFP (Commission du 25/05/2004) La question posée est relative à la rémunération des congés payés sur congés payés, sachant que l'article 6 alinéa 4 de la CCNOF

relatif au contrat à durée indéterminée intermittent stipule que les salariés titulaires d'un tel contrat perçoivent 10% pour les congés payés chaque mois.

La CPN considère qu'afin de permettre au salarié en contrat intermittent dont le salaire n'est pas lissé, d'être rempli de ses droits en matière de congés payés, l'indemnité compensatrice de congés payés **sera majorée de 10 %** pour tenir compte des congés payés sur congés payés sans préjudice de l'application des dispositions plus favorables (article L. 223-11 du code du travail). Le droit à absences du salarié reste total. »

Conclusion :

Si vous êtes en CDII pendant plus d'un an et vos congés sont payés **chaque mois**, vous devez ajouter 10% à votre base de calcul (la somme des salaires pendant la période 1 juin au 31 mai).

Si vos congés sont payés en été, vous devez vérifier que le paiement de vos congés de l'année précédente est bien pris en compte dans la base de calcul. De nombreuses entreprises ne le font pas.