



Indemnités de congés payés

Respect des droits

Le montant de l'indemnité de congés payés (ICP), qui permet de rémunérer le salarié durant ses congés payés, se calcule en comparant deux méthodes:

- le maintien du salaire. Le montant ne peut être inférieur au salaire qu'il aurait perçu s'il avait continué à travailler au lieu d'être en congé,
- le dixième de la rémunération totale perçue par le salarié durant la période de référence.

Au final, est retenu le mode de calcul le plus avantageux pour le salarié. C'est à l'employeur d'effectuer cette comparaison.

Pour les salariés assujettis à une part variable, Coca Cola Entreprise appliquait pour le calcul de l'indemnité de congés payés, une règle qui oubliait tout simplement de prendre en compte beaucoup d'éléments rentrant dans ce variable.

Force Ouvrière a interpellé l'employeur sur le sujet.

Régularisation !!!

La normalisation semble être là depuis le mois d'octobre. Mais il reste à traiter le passif.

Le cadre jurisprudentiel

Le cadre jurisprudentiel impose une régularisation sur 5 années.
Le différentiel peut être conséquent.

La vigilance est de mise

L'employeur s'est engagé à traiter cette régularisation dans le temps.

A suivre

L'employeur a convenu d'intégrer un certain nombre de primes dans l'assiette de calcul de ces indemnités, mais sa réponse n'est pas précise concernant la part individuelle de « l'incentive » des commerciaux.

Sommes à inclure pour le calcul déterminant l'ICP :

- le salaire de base,
- l'ancienneté
- les majorations pour heures supplémentaires,
- la majoration pour travail de nuit,
- l'indemnités de congés payés de l'année précédente,
- les primes d'équipes, chevauchantes, astreintes...
- les commissions,
- les indemnités allouées pour le repos d'un jour férié, jour chômé et celles afférentes au repos compensateur.
- ...

...

Le droit n'est pas à géométrie variable.

Exigeons le respect de ces droits et le droit au respect.

Ensemble, plus proches, plus forts,