

Indemnité de Congés Payés... Combien SOPRA STERIA vous doit elle ?

Faites le calcul via le tableur AVENIR : <http://droits.avenir-soprasteria.com/calculcp.xlsx>

La Loi et la jurisprudence :

L'indemnité de Congés Payés est le salaire du au salarié pendant ses jours de Congés Payés.

Les Congés Payés légaux sont 25 jours ouvrés soit 30 jours ouvrables par an.

Les Congés Payés d'ancienneté selon la Convention Collective Syntec sont :

- 1 jour supplémentaire après 5 ans d'ancienneté,
- 2 Jours supplémentaires après 10 ans d'ancienneté,
- 3 Jours supplémentaires après 15 ans d'ancienneté,
- 4 Jours supplémentaires après 20 ans d'ancienneté.

Les jours de CP sont crédités « en acquisition » mois par mois dans la période du 1^{er} juin de l'année N jusqu'au 31 mai de l'année N+1. Ils sont utilisables par anticipation avec l'accord de l'employeur. Les congés payés en acquisition deviennent acquis ou utilisables au 1^{er} juin de l'année N+1.

A chaque jour de CP utilisé par le salarié, l'employeur doit lui verser une indemnité calculée selon le plus favorable des deux méthodes suivantes :

- Au moins égale au maintien du salaire brut pendant la prise de CP c.à.d. si le salarié a un salaire de 5000 Euros par mois et qu'il prend 1 jour de CP pendant un mois de 23 jours ouvrés, l'employeur doit lui garantir pour ce jour de congé au moins 5000 Euros divisé par 23 soit 217 Euros pour ce jour de congé.
- Au moins égale au 1/10^e de l'assiette de calcul des CP (la rémunération de la période d'acquisition des congés payés hors sommes exclues légalement comme la prime de vacances) pour 25 jours de CP légaux c.à.d. si le salarié a de Juin N à Mai N+1 une assiette de 60.000 Euros, l'indemnité minimale à sa prise de jour de CP serait de 60000 divisé par 10 divisé par 25 soit 200 Euros

Dans ce cas l'indemnité légale serait de 260 Euros

La convention SYNTEC prévoit également des jours complémentaires en cas de fractionnement des congés payés en dehors des périodes légales, ...). Ces dispositions sont applicables pour les E.T.A.M et les Cadres.

La situation à SOPRA STERIA :

L'indemnité de Congés Payés est versée le mois où le jour de CP est pris est égale au maintien de salaire.

En juillet de chaque année, l'employeur verse sur la fiche de paie le delta entre le maintien du salaire et la règle du 1/10^e.



La problématique est que l'employeur n'applique pas le calcul exact mais un calcul à son avantage c.à.d. Pour 1 jour de CP pris dans un mois de 23 jours ouvrés, l'employeur valorise le maintien de salaire non pas au niveau versé (1/23 du salaire brut versé mais à 1/21,67 du salaire brut versé c.à.d. que l'employeur considère dans l'exemple ci-dessus avoir versé en maintien de salaire 5000 / 21,67 jours soit 230 Euros alors qu'en réalité il a versé (5000 / 23 jours soit) 217 Euros.

Ainsi au lieu de versé au salarié un complément d'indemnité des congés payés de (260 moins 217 Euros) soit 43 Euros pour ce jour de CP, il lui verse uniquement 260 moins 230 Euros soit 30 Euros. Le salarié perd ainsi 13 Euros par jour soit environ 325 Euros par ans pour 25 jours de CP !

Connaitre vos droits et les Actions proposées pour les obtenir :

Contactez AVENIR pour obtenir votre complément d'indemnité des congés payés restant dû (**faites déjà le calcul via le tableur AVENIR**). Le rappel d'indemnité de congés payés peut être réclamé pendant 3 ans à partir de la période légale ou conventionnelle au cours de laquelle les congés auraient pu être pris où à partir de la date de remise des fiches de paie où figure l'indemnité de congés payés versée.

Congés à prendre avant fin mai...	2020	Congés à prendre entre le 01 juin 2019 et le 31 mai 2020													
Période de référence des congés	2018-2019	Congés acquis entre le 01 juin 2018 et le 31 mai 2019													
De juin 2018 à mai 2019	Pris en compte	2017							2018					TOTAL	
		JUIN	JUIL	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC	JANV	FEV	MARS	AVR	MAI		
Salaire Brut Mensuel	O	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	60000
Prime de vacances	N	510													
Prime de Fin d'année	N														
Prime d'objectif	O														0
Prime d'assiduité	N														0
Prime d'intéressement	N														0
Prime exceptionnelle	N														0
Prime de panier	O														0
Prime d'équipe	O														0
Prime d'astreintes	O														0
Prime sociale mariage, congé parental, naissance...	N														0
Heures supplémentaires	O														0
Différentiel Congés Payés	O														0
Paiement TEA	O														0
TOTAL DES OUI															60000



De juin 2018 à mai 2019	2019							2020					TOTAL
	JUIN	JUIL	AOUT	SEPT	OCT	NOV	DEC	JANV	FEV	MARS	AVR	MAI	
Nombre de Jours/mois	19	23	21	21	23	19	21	22	20	22	21	18	250
Salaire Brut Mensuel de juin 2018 à mai 2019	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	60000
Congés Payés pris du 1 juin 2018 au 31 mai 2019		23			2								25

Le différentiel d'indemnité de CP dépend du nombre de jours ouvrés dans le mois où les CP ont été pris, plus ce nombre est important, plus il est important

6000,00 CALCUL 1 selon la règle du 10^{ème}

5768,34 CALCUL 2 selon la règle du maintien de salaire/nb de jour moyen par mois 21,67 (Sopra)

5434,78 CALCUL 2Bis selon la règle du maintien de salaire/nb de jour ouvré du mois - calcul légal exact (Ex Steria)

Différentiel d'indemnité de CP selon SOPRA 231,66 CALCUL 1 MOINS CALCUL 2 (Sopra)

Différentiel d'indemnité de CP selon La LOI 585,22 CALCUL 1 MOINS CALCUL 2Bis

SOPRA STERIA vous doit : 333,56 Euros

Depuis des mois les Représentants AVENIR et l'Expert-Comptable SEXTANT ont alerté la direction sur leurs constats en matière de Calcul du complément d'indemnité de Congés Payés (ICP).

Ce complément qui doit figurer sur votre fiche de paie de juillet de chaque année selon la paie SOPRA (en septembre de chaque année selon l'ancienne paie STERIA) doit correspondre aux sommes dues à chaque salarié en application de la règle du plus favorable pour le calcul de l'indemnité de Congés Payés entre :

- La règle du maintien du salaire
- La règle du 1/10^e de l'assiette des salaires et compléments soumis à CP dans la période de référence

De nombreux salariés ont constaté depuis 2016 de grosses différences défavorables sur leur fiche de paie concernant le complément d'indemnité de Congés Payés.

La Commission Economique du C.E. a demandé à deux reprises à la direction de se réunir ensemble avec le responsable paie de l'entreprise pour étudier l'anomalie sur plusieurs fiches de paie et aboutir ainsi sur le sujet. La direction n'a pas accepté.

En réunion du CE de février 2019, la direction a refusé de faire venir le responsable paie au prochain CE pour traiter le sujet. Les élus AVENIR ont alors fait inscrire le sujet à l'ordre du jour du CE de mars 2019 en incluant un vote pour une action judiciaire.

En réunion de mars 2019, la direction a admis avoir modifié la formule de calcul de l'indemnité de Congés Payés sans information consultation du C.E. ni des salariés. De même elle a admis que sa valorisation d'un jour de C.P. pris ne dépend plus du nombre de jours ouvrés du mois concerné mais est égale au salaire mensuel multiplié par 1/21,67.

Les élus AVENIR ont remis par écrit à la direction et aux élus un exemple pour illustrer la problématique de la modification de la formule imposée par la direction sans information ou consultation du CE SSG ni information des salariés.

Un salarié (5000 Euros par mois, assiette de congés payés pour la période de référence de 60.000 Euros) prend ses congés (25 jours par exemple) en juillet 2019 (Tout le mois soit 23 jours ouvrés) et en octobre 2019 (2 jours) :

Pour la direction :

1/ Elle maintient le salaire en juillet 2019 : Salaire brut sur sa fiche de paie : 5000 Euros mais elle valorise sur sa fiche de paie ses congés payés pris de 23 jours à : $23 * (5000 / 21,67)$ soit 5306 Euros*. Ceci est supérieur au salaire versé donc inadmissible !

2/ Elle maintient le salaire en octobre 2019 : Salaire brut sur sa fiche de paie : 5000 Euros soit réellement 434 € à titre de maintien de salaire pour les 2 jours de congés pris en octobre mais elle valorise sur la fiche de paie ses 2 congés payés pris à : $2 * (5000 / 21,67)$ soit 461 € ! Ceci est inadmissible. Pour la Loi le plus favorable entre le maintien de salaire et la règle de 10e conduit à verser au salarié : $(60000 / 10)$ moins la valorisation réelle soit $(6000 - 5000 - 434)$ soit 566 € en complément d'ICP.

Pour la direction, en appliquant sa méthode unilatérale, le plus favorable entre le maintien de salaire et la règle de 10e conduit à verser au salarié : $6000 - 5306 - 461 = 233$ € en complément d'ICP.

Le salarié perd donc injustement 333 Euros sur sa paie de juillet dans cet exemple.

Ceci a été confirmé en réunion par la direction et le responsable paie sans fournir de base légale au nouveau calcul de la direction.

En conséquence, le CE SSG par vote à bulletins secrets (unanime moins un bulletin blanc et un bulletin nul) a décidé d'agir en justice, en faisant appel à son avocat habituel, pour voir ordonner l'application des règles légales en matière de calcul de l'indemnité de congés payés avec effet rétroactif et paiement aux salariés des sommes dues ainsi que les droits afférents.

Le CE SOPRA STERIA GROUP a mandaté à cet effet les membres de la commission économique pour agir en son nom en allouant un budget de 10.000 Euros à cet effet.

