

Nous n'avons pas pu échapper au mouvement des gilets jaunes en France qui est apparu en octobre 2018 et qui continue d'exister. Peu importe notre orientation politique, peu importe nos origines ; le constat est simple, celui d'obtenir une meilleure qualité de vie au travers de notre pouvoir d'achat et de notre emploi.

L'adage est « gagner mieux en gagnant juste »

Qu'est-ce qu'il se passe pour la prime de fin d'année proposée et annoncée par le Président de la République « Emmanuel Macron » ?
Qu'est-ce qu'il se passe pour nos collègues commerciaux, concernant la rémunération de leur variable ?

Lors de la réunion des délégués du personnel du mois de décembre, ceux-ci ont posé les questions suivantes :

1 - Prime de fin d'année dans les Bureaux d'Études :

Le Président de la République a demandé lundi soir (10/12/2018), à toutes les entreprises qui le pouvaient, de verser une prime de fin d'année à leurs salariés. Dans la foulée, le Président de Syntec-Ingénierie, Pierre VERZAT, déclarait au Figaro qu'il accueille « favorablement » cette mesure.

L'UES Capgemini vient d'annoncer sa décision d'attribuer une prime de 1 000,00 € à ses salariés dont le brut annuel est inférieur à 30 K€ et de 500 € à ceux dont le salaire brut annuel est inférieur à 35 k€.

Question posée, Qu'en est-il chez ASTEK ?

La Direction envisage-t-elle de verser une prime de fin d'année ? Si oui, à quels salariés ? Quelle rémunération prendrait-elle en compte et quel montant de prime pourrait-elle verser ? Celle-ci sera-t-elle versée avec la paie de décembre ?

Réponse de la Direction d'Astek : « Aucune prime ne sera versée car elle n'a pas été budgétée par l'entreprise. »

2 - Calcul des congés payés des collègues commerciaux :

Article L3141-22 du Code du travail, qui constitue la référence à ce sujet, distingue deux modes de calcul applicables aux congés payés : le premier consiste à déterminer le dixième du salaire perçu pendant la période de référence (méthode du salaire moyen), l'autre à déterminer le salaire qui aurait été perçu si le salarié avait travaillé au lieu de prendre ses congés (méthode du maintien de salaire), étant précisé qu'il convient de retenir la méthode la plus favorable au salarié.

La Cour de cassation a apporté une réponse en 2011, en jugeant que « **lorsque la prime vient rétribuer l'activité déployée par le salarié personnellement pour atteindre son objectif** », il convient de l'inclure dans l'assiette des congés payés (Cass. soc 22 sept. 2011 n° 09-72463).

C'est désormais le droit européen qui vient à la rescousse des salariés et conforte cette solution (CJUE, affaire C 539/12, 22 mai 2014).

Ce que dit Emmanuel Macron
Président de la République

Ce que dit Astek

Ce que dit la loi

Question posée en réunion des délégués du personnel :

« Un salarié commercial perçoit une rémunération composée d'un fixe et d'un variable. Apparemment, lorsqu'il est en congés, seul le fixe semblerait être pris en compte. La direction peut-elle expliquer comment elle calcule la somme correspondant aux congés payés à verser aux collègues commerciaux et pourquoi elle ne prendrait pas en compte sa rémunération variable ? Sur quels textes se base-t-elle ? »

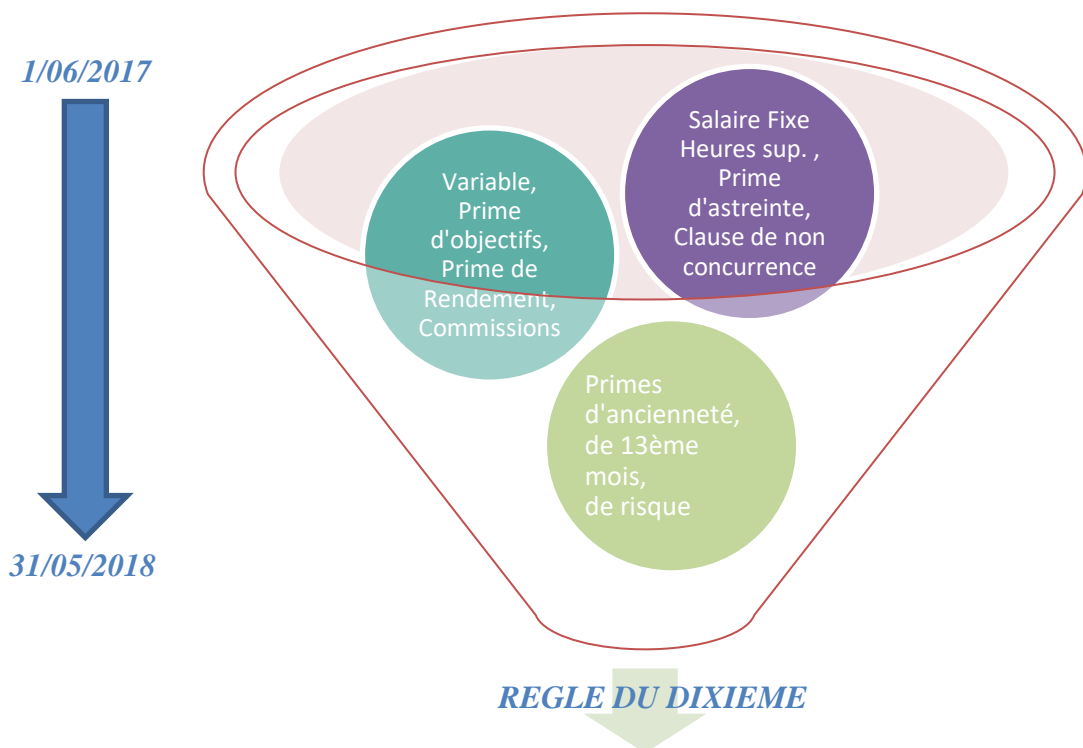
Réponse de la Direction d'Astek : « il est contractuellement prévu dans la lettre de rémunération la non prise en compte des commissions dans le calcul de l'indemnité de congés payés. »

La réponse de la direction est illicite. Ce n'est pas parce que c'est inscrit dans le contrat de travail que c'est licite !

Voici une explication et schéma simple correspondant à la jurisprudence citée ci-dessus

En congés, je peux gagner plus... mais pas moins qu'une journée travaillée !

En effet, l'indemnisation des congés payés tient compte des rémunérations perçues sur la période d'acquisition des congés payés (règle du dixième). Si vous avez donc perçu des sommes au-delà de votre salaire fixe entre le 1er juin 2017 et le 31 mai 2018, il est fort à parier que vous devez être indemnisé pour une journée en congé plus que pour une journée de travail standard.



*** 10% / 25 j. ouvrés**

= indemnité pour une journée de congé payés
(à comparer avec la somme déduite sur votre fiche de paye pour une journée de congé posé)

En fait, lorsque vous êtes en congé, vous ne pouvez gagner moins que lorsque vous travaillez ! Dès lors, vous devez au moins gagner autant que ce qui vous est déduit pour une journée (règle du maintien de salaire). **Et ce n'est pas parce qu'une clause prévoit que des primes « n'avaient pas à être incluses dans la détermination des droits à congés payés », qu'elles ne le sont pas.** Tout ce qui est écrit dans votre contrat de travail ou dans un avenant n'est pas forcément valide !

Si vous doutez sur la paye de vos congés payés, posez-nous vos questions à cfdtastek@gmail.com