

Interpretation d'une loi

Par **Lorella**, le **02/12/2008** à **11:32**

Bonjour

En tant qu'intérimaire, je me suis posée une question à propos du calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP).

Dans le Code du travail à l'article L 1251-19 on peut lire :

[b:3nyswax3]..... Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission[/b:3nyswax3].

L'agence d'interim a pris en compte ma rémunération brute, y compris l'indemnité de fin de mission, mais pas le 13^e mois.

J'ai trouvé ensuite une documentation professionnelle : Liaisons sociales qui présente précisément l'assiette de calcul avec ce qui est inclus et précise notamment le 13^e mois pour l'ICCP des contrats de travail temporaire.

L'agence d'interim a interrogé son service juridique et m'a expliqué qu'il existe différentes interprétations, qu'ils n'utilisent pas cette documentation (sans savoir laquelle). Pour eux le 13^e mois est exclu parce qu'il a été versé à la fin de la mission et non chaque mois.

Pour ma culture, si qqn ici avait la documentation professionnelle précisant ce que je viens de dire, je serai très intéressée.

Par ailleurs si vous pouvez m'en dire plus sur l'interprétation du Code du travail.

Merci et bonne journée à vous.

Lorella

Par **asus180**, le **15/01/2009** à **10:57**

bonjour,
les éditeurs d'ouvrage sur le droit se prêtent effectivement à des interprétations de la loi,

compte tenu de leur expertise, forcément, ils ont souvent raison,

pour ce qui est d'inclure le 13eme dans l'assiette de calcul de l'indemnité de fin de mission, seule la cour de cassation réglerait le conflit lié à l'interprétation,

j'ai un arrêt de jurisprudence qui traite une affaire similaire, mais il s'agit d'une prime au mérite calculée sur la rémunération brute annuelle, il s'agissait de savoir si le 13eme mois servait de base au calcul de cette prime, je vais tâcher de le retrouver,

mais le 13eme mois étant déjà une prime, je serai du même avis de l'agence d'intérim, mais tout est question d'interprétation !

peut-être que la cas a déjà été soumis devant un tribunal, il faudrait rechercher la décision...

si tu as avancé dans tes recherches, ça serait bien de nous les faire partager...

Par **Lorella**, le **15/01/2009** à **11:13**

Bonjour

On ne peut se permettre de saisir la justice à chaque fois qu'on a une question. Ca me rappelle une anecdote que j'ai entendue à un reportage de la part d'un avocat : un salarié avait saisi la justice pour un motif dont je ne m'en souviens plus. Le juge avait posé la question suivante au salarié : pourquoi avez-vous saisi le conseil des prud'hommes ? Le salarié avait répondu : parce que c'est facile, c'est pas cher et ça peut rapporter gros. A la suite de ces belles paroles, ledit salarié a écopé d'une amende (je n'ai pas retenu en détail).

Je n'ai pas trouvé d'autres informations. Sur le web il n'y a rien en accès gratuit par rapport à mes recherches. Je ne dispose pas de documentation professionnelle, n'étant pas en ce moment en entreprise.

Peut être y a t'il sur ce forum qqn qui travaille dans un service RH ?

Par **Camille**, le **16/01/2009** à **10:27**

Bonjour,

Toujours discutable, ce genre de sujet. Cela dit, votre agence d'intérim ne sait pas ce qu'elle dit...

[quote="Lorella":2b46a77a]

L'agence d'interim a pris en compte ma rémunération brute, y compris l'indemnité de fin de mission, mais pas le 13è mois.

L'agence d'interim a interrogé son service juridique et m'a expliqué qu'il existe différentes interprétations, qu'ils n'utilisent pas cette documentation (sans savoir laquelle). Pour eux le 13è mois est exclu parce qu'il a été versé à la fin de la mission et non chaque mois.

[/quote:2b46a77a]

Ben alors, dans ce cas, pourquoi a-t-elle pris en compte l'indemnité de fin de mission, qui n'a pas non plus été versée chaque mois mais seulement versée bel et bien "à la fin de la mission" ? Or, il faut pourtant bien l'inclure, celle-là. Pourquoi pas l'autre alors ?
Donc, il faudrait au moins que le service juridique soit cohérent avec lui-même.

Ensuite, selon moi...

[quote="CT":2b46a77a]

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission
[/quote:2b46a77a]

On y parle de la "rémunération totale", donc pas seulement des salaires bruts, mais de tout ce qui a formé la [i:2b46a77a]rémunération[/i:2b46a77a], donc tout ce qu'on a touché, indistinctement.

Et on y dit "pendant la mission", ce qui ne veut pas du tout dire "mois par mois" et qui inclut forcément "la fin de la mission" qui fait bien partie intégrante de la mission. La mission n'est (mathématiquement) terminée qu'après la fin de la mission.

Donc, "[i:2b46a77a]pendant[/i:2b46a77a]" ne peut vouloir dire que

- "depuis le début de la mission inclusivement"
- "jusqu'à la fin de la mission inclusivement".

Donc, à moins qu'un texte n'exclue expressément le 13e mois, j'aurais bien tendance à dire qu'il doit être inclus.

Par **Lorella**, le **16/01/2009** à **10:58**

Bonjour

La réponse qui m'a été donnée vient de l'agence. L'assistante a eu cette réponse du service juridique du siège. J'aurai bien voulu avoir le texte, mais c'est trop demandé. A l'agence on ne perd pas son temps avec le "SAV". Je ne peux pas non plus être trop pointilleuse sous peine d'être mise au placard. Par les temps qui courent, le travail ne se ramasse pas à la pelle.

En paie on ne se contente pas du Code du travail qui est trop général. Il faut se référer à des documentations professionnelles type Liaisons sociales, RF Paie, Lamy, F. Lefebvre...

Par **Camille**, le **16/01/2009** à **11:34**

Bonjour,

[quote="Lorella":1vvqesfv]

La réponse qui m'a été donnée vient de l'agence. L'assistante a eu cette réponse du service juridique du siège.

[/quote:1vvqesfv]

J'avais bien compris... Et il n'en reste pas moins que le "service juridique du siège" n'est pas cohérent avec lui-même.

[quote="Lorella":1vvqesfv]

En paie on ne se contente pas du Code du travail qui est trop général. Il faut se référer à des documentations professionnelles type Liaisons sociales, RF Paie, Lamy, F.

Lefebvre...[/quote:1vvqesfv]

Ah ? Depuis quand ? Au conseil des prud'hommes ou devant un tribunal, vous croyez ? (aucun juge, quel qu'il soit, n'a le droit de dire "Vu le commentaire du Dalloz, page 3825 ou du Mémento Francis Lefèbvre, page 347...")

En paie, on ne se contente pas du code du travail surtout parce qu'on ne sait pas analyser correctement les articles de ce code, qui n'est pas l'un des plus simples.

[quote="Lorella":1vvqesfv]

Je ne peux pas non plus être trop pointilleuse sous peine d'être mise au placard. Par les temps qui courent, le travail ne se ramasse pas à la pelle.

[/quote:1vvqesfv]

Quel rapport avec ma réponse ?

De toute façon, moi je ne répondais qu'à...

[quote="Lorella":1vvqesfv]

Par ailleurs si vous pouvez m'en dire plus sur l'interprétation du Code du travail.

[/quote:1vvqesfv]

Par **Lorella**, le **16/01/2009** à **12:26**

[code:2ia3l8pb]Lorella a écrit:

Je ne peux pas non plus être trop pointilleuse sous peine d'être mise au placard. Par les temps qui courent, le travail ne se ramasse pas à la pelle.

Quel rapport avec ma réponse ? [/code:2ia3l8pb]

Cette remarque ne s'adressait pas à vous, mais c'était pour dire que dans la réalité du travail, on ne peut pas toujours insister. J'ai déjà insisté pas mal, c'est pourquoi je n'irai pas plus loin. Si je viens sur ce site, c'est pour avoir éventuellement plus d'information.

[quote:2ia3l8pb]Lorella a écrit:

La réponse qui m'a été donnée vient de l'agence. L'assistante a eu cette réponse du service juridique du siège.

J'avais bien compris... Et il n'en reste pas moins que le "service juridique du siège" n'est pas cohérent avec lui-même. [/quote:2ia3l8pb]

Moi aussi je trouve cette réponse incohérente.

Les documentations professionnelles sont sérieuses. Elles sont rédigées par des experts en la matière. Chez moi j'ai un vieux Lamy social. Je lis entre autre : ont collaboré à cette édition : conseiller doyen honoraire à la Cour de cassation.... Docteur en droit privé, spécialisé

en droit social.

Par **Camille**, le **19/01/2009** à **09:17**

Bonjour,

Je ne dis pas du tout que les publications professionnelles ne sont pas sérieuses et qu'elles ne sont pas rédigées par des gens sérieux (quoique... on peut y trouver des belles bourdes, mais passons), ce que j'ai voulu dire, c'est qu'elles n'ont aucune valeur légale. Ce sont juste des supports d'assistance à une meilleure compréhension des textes légaux.

Un avocat qui dirait "La preuve que j'ai raison, c'est écrit en toutes lettres dans le Lamy social et c'est signé du doyen honoraire de la Cour de Cassation" aura tout intérêt à changer de métier ou de technique d'argumentation...

Pour votre question, si vous voulez en avoir le coeur net, vous pouvez toujours contacter l'inspection du travail.

Dans la réalité du travail, il y a "insister" et "insister"...

Au cours d'une conversation à bâtons rompus...

"tiens, au fait... vous vous souvenez de cette histoire de 13e mois avec l'indemnité de CP, ben je me suis renseignée, paraîtrait qu'il fallait bien l'inclure, comme le reste... D'ailleurs, la réponse que vous avez eue du service juridique est pas bien claire... ce serait bien qu'on revoie ça tranquillement à la prochaine occasion..."

Par **Lorella**, le **19/01/2009** à **11:45**

Bien sûr un avocat au tribunal n'argumente pas de cette façon.

Je suis allée à l'inspection du travail et celui-ci avait la même documentation (Liaisons sociales) ; alors ça ne m'avance pas beaucoup.

Tant pis, un jour peut être lors d'une prochaine mission, je trouverai un texte parmi la documentation du service RH.

Par **Camille**, le **19/01/2009** à **16:22**

Bonjour,

:shock:

Et que vous a dit l'inspecteur du travail ? Qu'il ne savait pas non plus ? Image not found or type unknown

Par **Lorella**, le **19/01/2009** à **16:43**

Eh bien il a regardé sa documentation et il a trouvé un "liaisons sociales" avec le même texte que le mien. C'est tout. Il n'avait rien d'autre.

Je n'ai pas les moyens de consulter un avocat.

Par **Camille**, le **20/01/2009** à **08:30**

Bonjour,

Et que voulez-vous de plus ? A mon humble avis, vous ne trouverez aucun texte légal plus précis. A l'évidence et sans discussion possible, le 13e mois fait partie intégrante de "la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission".

Que peut-il y avoir de plus que la "rémunération totale" ?

Par définition, "rémunération totale", c'est TOUT ce qu'a touché le salarié autre que des remboursements de frais, depuis l'instant où il est entré au service de l'employeur jusqu'au moment où il reçoit son solde de tous comptes.

Par **Camille**, le **20/01/2009** à **08:54**

Re,

Rectificatif : vous devez plonger dans les conventions collectives dont vous dépendez (dépendiez) qui peuvent exclure expressément le 13e mois du calcul de la rémunération dite "totale" pour le calcul de l'ICCP. Mais bien faire la différence entre "rémunération totale" tout court et "rémunération totale mensuelle".

Par **xav**, le **14/02/2009** à **22:57**

Bonsoir,

Pour une même société avec le même contrat de travail, même rémunération horaire et prime 13ème mois rapportée au taux horaire, j'ai travaillé avec deux agences intérim très connue, l'une incluait ma prime 13ème mois dans les 10% des ICCP et l'autre agence ne prends pas en compte cette prime de 13ème mois.

Je pense que toutes les agences intérim sont sensées appliquées les mêmes règles, non?

Si quelqu'un peut m'éclairer sur ce sujet, je suis preneur

Merci

Par **Kem**, le **15/02/2009** à **13:26**

Ben le 13ème mois est d'office prévu dans tous les contrats de travail ?

J'ai eu plusieurs contrats différents dont un avec une agence intérim et je n'ai jamais eu de 13ème mois, même en CDI.

Effectivement, peut être voir avec la convention collective : y'en a pour qui il y a d'office un 13ème qui entre donc dans l'indemnité de fin de CDD et d'autres pour lesquelles il n'y en a pas.

:lol:

Bref ... ma réponse est très vague 

Par **Camille**, le **16/02/2009** à **10:45**

Bonjour,

Et apparemment, suivant les CC, même s'il prévu, pas forcé qu'il rentre dans le calcul. Pas d'autre solution que d'éplucher la CC et voir ce qui est écrit.

Pour xav : en fait, on constate que beaucoup d'entreprises ne connaissent pas très bien le code du travail/conventions collectives. Reste maintenant à savoir laquelle des deux a raison...