
Le Chèque Emploi Associatif et l'indemnité de congés payés

De nombreuses interrogations nous ont été formulées depuis le début de l'année par certains utilisateurs du CEA sur la possibilité de continuer à verser une indemnité de congés payés de 10% lissée chaque mois, suite à la diffusion du bulletin de décembre 2011 « Le CEA et vous ».

En effet, si le droit commun prévoit le versement de l'indemnité de congés payés au moment où ceux-ci sont réellement pris, il existe certaines exceptions ponctuelles à ce principe, au même titre qu'il existait auparavant une exception pour les structures utilisant le CEA pour leurs salariés, qui a disparu au 1er janvier 2012 avec l'entrée en vigueur sur ce point de la loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit (n° 2011-525 du 17/05/2011).

Ainsi, dans la branche sport, il est toujours prévu que, par principe, les salariés titulaires d'un CDI intermittent dont la rémunération est lissée perçoivent mensuellement une indemnité de 10 % de congés payés (art. 4.5.3 étendu CCN du sport).

Or, si la publication « Le CEA et vous » de décembre 2011 fait allusion à la CCN du sport, elle passe sous silence la règle posée par l'article 4.5.3 cité, tout en rappelant que c'est l'obligation de majorer la rémunération mensuelle de 10 % qui est supprimée : « A compter du 1er janvier 2012 : suppression de l'obligation de majorer de 10 % au titre des congés payés (...) ».

Le CoSMoS ayant interrogé le CNCEA à ce sujet, il lui a été répondu que cette abrogation donne la possibilité à chaque employeur de rémunérer les congés payés conformément à leurs obligations conventionnelles.

Ainsi, les associations sportives ayant conclu des contrats de travail à durée indéterminée intermittents peuvent déclarer les rémunérations versées et doivent préciser à leurs salariés que cette rémunération comprend, conformément aux stipulations conventionnelles, les 10% pour congés payés.

En clair, **le CEA n'interdit pas le lissage de l'indemnité de congés payés.**

Pour rappel, l'article 4.2.1 de la CCNS prévoit que le contrat de travail de tout salarié doit être établi par écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires. Cela implique que même le recours au CEA ne dispense pas d'établir un contrat de travail. Parmi les mentions obligatoires figure celle du salaire de base et des différents éléments de la rémunération. Cela inclut la mention du versement de l'indemnité mensuelle de 10% de congés payés lorsque la rémunération du salarié en CDI intermittent est lissée.

Cette information est d'autant plus importante que plus aucune mention relative à l'indemnité de 10% de congés payés n'est faite sur les attestations d'emploi délivrées par le CNCEA.

En pratique, il existe sur le site internet du Chèque Emploi Associatif une rubrique "primes et indemnités", dont le code 06, qui vise l'indemnité compensatrice de congés payés, pourrait être utilisé par les employeurs de CDI intermittents.

Pour information, les conseillers du CEA sont joignables du lundi au vendredi de 8H à 18H30 au 0 800 1901 00 (appel gratuit depuis un poste fixe).