Image not found or type unknown

Solde tout compte - explications

Par **Anne3100**, le **27/12/2018** à **16:55**

Bonjour,

J'ai démissioné de mon poste de Conseillère Voyages et j'ai un doute sur le montant de mon solde tout compte.
Pour info mon contrat est de 39h/semaine, sur une base de 1830€ brut.
Pour le mois de décembre, mon contrat a pris fin le 06/12/18
J'ai donc travaillé du 01 au 06 pour le mois de décembre, soit 45h au total.
On me rémunère 33,8 heures, l'explication de la RH est la suivante :

*- Ton salaire sur un mois de 1830.03 € t'est donné pour un horaire mensualisé de 169h/mois (sachant que tu ne fais jamais 169 heures par mois réellement : 169 = 39h*52 semaines/12)*

- Sur le mois de décembre, on te dois 5 jours de travail (le samedi 1er, le lundi 3, le mardi 4, le mercredi 5 et le jeudi 6 que tu as pris en récupération)

- Il y 25 jours ouvrables sur le mois de décembre correspondant à 169h de travail par mois.

*- J'ai donc fait le calcul suivant : 169/25 jours ouvrables * 5 jours dû = 33.8heures à payer.*

Trouvez-vous cela exact ?
Merci d'avance de votre aide

Par **P.M.**, le **27/12/2018** à **18:32**

Bonjour,
Le calcul en cas de départ en cours de mois ne se fait pas en tenant compte d'heures ou de jours ouvrables mais du nombres d'heures ouvrés du mois considéré, ceux que vous auriez dû travailler + les jours fériés chômés s'il auraient dû être payés...
Donc au salaire mensuel de 1830,03 €, il faut appliquer le quotient du nombre d'heures travaillées (45) / le nombre d'heures normalement ouvrées pour le mois considéré...

Par **Anne3100**, le **28/12/2018** à **09:40**

Bonjour P.M et merci de ta réponse !

Pour le calcul si je comprends bien je dois faire :
1830,03 * 45 / 165 (heures ouvrées sur le mois)
= 499,10 €

Alors que ma RH obtient 366,01 €
Je vais lui faire part de ce calcul en espérant qu'elle admette son erreur et me réhausse mon total à verser.

Par **P.M.**, le **28/12/2018** à **12:44**

Effectivemenr, si 165 h est le nombre d'heures que vous auriez dû travailler + le jour férié chômé, c'est bien cela et vous pouvez vous référer à l'Arrêt 80-40359 de la Cour de Cassation :
[citation]Si l'accord de mensualisation du 10 juillet 1970 a pour objet de garantir au salarié une rémunération mensuelle constante, la retenue par heure d'absence d'un salarié payé au mois doit être en principe égale au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pour le mois considéré.[/citation]

Par **Anne3100**, le **05/01/2019** à **09:11**

En suivant vos conseils j'ai donné l'article de la Cour de Cassation à ma RH et je viens d'avoir sa réponse :

"Je te remercie pour toutes ces informations qui me permettent d'enrichir ma connaissance mais si tu lis bien l'article et notamment la fin : « Ce système présente l'avantage d'être adaptable à l'informatique et, compte tenu de la faiblesse des différences constatées, il nous semble possible de l'adopter. » tu comprends bien qu'il s'agit d'une méthode parmi d'autres car le code du travail n'indique rien à ce sujet. Il ne s'agit que de jurisprudence.

Pour ma part, ma méthode me parait juste et équitable pour l'employeur et le salarié. "

Je ne sais pas si elle a le droit de prendre une méthode plutôt qu'une autre ?... j'ai l'impression que je n'ai pas mon mot à dire.

Merci par avance !

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **05/01/2019** à **09:48**

Bonjour,

Le calcul ne peit pas être moins favorable à la salariée que celui retenu par la Cour de Cassation et même "s'il ne s'agit que de Jurisprudence" elle doit être appliquée car il n'y a pas eu de revirement...

Comme par hasard le calcul retenu est plus favorable pour l'employeur et si 133 € est négligeable pour une RH mal informée, il représente quand même plus de 36 % du montant retenu...

Elle devrait de temps en temps se servir de son moteur de recherche internet, ce qui lui permettrait de voir qu'en tapant par exemple "entrée sortie en cours de mois paie" c'est ce calcul qui doit être retenu, c'est l'informatique qui doit s'adapter et pas l'inverse...

Si vous voulez obtenir gain de cause, je vous conseillerais d'envoyer à l'employeur une lettre recommandée ave AR de mise en demeure si la RH ne veut pas entendre raison...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés