Image not found or type unknown

Cadre au forfait embauché en cours de mois

Par **CF208**, le **01/10/2018** à **09:19**

Bonjour,

J'ai signé le lundi 03 septembre 2018 un CDI en tant que cadre au forfait 208 jours à 41450€/an, payés sur 13 mois (13ème mois versé en novembre au prorata temporis de l'année écoulée) soit 3188,4€/mois.

Sur bulletin de salaire pour ce mois de septembre, j'ai été payé sur la base de 2975€ bruts, soit 213€ de moins que normalement, correspondant aux 2 premiers jours du mois non-compris dans le contrat.

Seulement, ces deux jours en question (1 et 2 septembre) étaient un week-end (et donc non compris dans les 208 jours du forfait contractuel ?).

De fait, j'ai travaillé effectivement l'intégralité des jours ouvrables du mois de septembre.

Si, d'après le calcul de ce salaire de septembre (3188/30*(30-2)), la paie est lissée sur le mois, celà résoud-il d'office la question ? Faut-il se référer à la convention collective de l'entreprise ? Autre ?

Merci d'avance pour la réponse qui saura m'éclairer.

Par **P.M.**, le **01/10/2018** à **10:45**

Bonjour,
L'employeur ne peut pas calculer ainsi puisque c'est moins favorable que la règle jurisprudentielle, comme vous avez travaillé tous les jours ouvrés du mois, la paie doit être intégrale…
Sur le principe, vous pourriez vous référer à l'Arrêt 84-43854 de la Cour de Cassation :
[citation]A justifié sa décision le conseil de prud'hommes qui, pour condamner un employeur à verser un complément de rémunération, a relevé que le salaire d'un employé devait être déterminé en retenant un taux horaire calculé en fonction du salaire mensuel et du nombre d'heures effectuées chaque mois dans l'entreprise et en multipliant ce taux ainsi défini par le nombre d'heures réellement accomplies.[/citation]

Par **CF208**, le **02/10/2018** à **11:04**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

J'ai fait une réclamation au service paie qui m'a répondu:
"La règle chez [Société] est pour une embauche en cours de mois de diviser le salaire par le nombre de jours calendaires réels du mois d'entrée
Par conséquent, comme vous le dites ci-dessus, le salaire a été divisé par 30 puis multiplié par 28
Cette règle est appliquée, et cela même si les 2 premiers jours du mois sont un weekend
Pour plus d'informations, je vous invite à contacter votre relais RH".

J'ai donc contacté mon 'relais RH' avec l'Arrêt 84-43854 et la citation mise en avant, qui m'a cette fois répondu:
"J'avoue que personne ne nous a jamais fait ce genre de demande et basiquement on a toujours commencé à payer à la date de démarrage de contrat sans que cela ne pose de souci ou de réclamation. Je me rapproche de notre spécialiste de la paye et reviens vers toi".

J'attends donc une réponse plus claire très prochainement, et ne doute pas d'être dans mon droit.

En revanche, le fait que les responsables de la paie ne soient pas au courant de la loi, et d'un cas de figure fortement probable chaque année m'inquiète sur le nombre de salariés touchés par cette méthode de calcul utilisée depuis "toujours".

En 2018, par exemple, 4 mois commencent par un jour de week-end. Aussi, 4 autres mois commencent un jeudi ou vendredi, repoussant souvent le début des contrats au premier lundi du mois et dans ce cas, aux 1 ou 2 jours ouvrés soustraits s'ajoutent aussi les 2 jours de week-end.
Et ce ne sont que les cas les plus flagrants puisqu'au final, quelle que soit la date d'embauche en cours de mois, des jours non ouvrables ont été soustraits à la paie de certains salariés en appliquant cette méthode de calcul qui est systématique dans cette société.

Sur ce, y a-t-il quelque chose à faire pour à minima éviter que cela se reproduire, et au mieux dédommager les personnes touchées par cette ignorance mutuelle ?

Merci

Par **P.M.**, le **02/10/2018** à **11:14**

Bonjour,
Ils ne sont pas au courant de la Jurisprudence, donc soit ils sont incompétents soit ils veulent rester dans l'ignorance mais si la règle qu'ils appliquent depuis toujours était plus favorable au salarié, je pense qu'ils auraient rectifié depuis longtemps…
Sans mandat représentatif du Personnel, je ne vois ce que vous pourriez faire, en revanche,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

vous pourriez alerter les Représentants du Personnel éventuellement une fois votre période d'essai terminée...

Par **CF208**, le **08/10/2018** à **14:07**

Bonjour,

J'ai reçu une réponse de "l'expert paie" qui me laisse un peu perplexe:

"Je confirme que [...] à touché même plus que son travail, c'est ce que je voulais vérifier car :

Nous travaillons sur une base mensuelle lissée de 21,74 jours ouvrés (du lundi au vendredi) ce qui nous donne un taux journalier ouvré de : 146,66€ (3 188,46 sa base mensuelle/21,74)
L'ajustement entrée sortie se fait sur les jours calendaires du mois donc pour septembre 106,28€ (3 188,46/30)
Ce qui donne une retenue de deux jours 1er et 2 septembre 212,56 (base 3 188,46 - 2 975,90) soit bien (106,28 x 2)
Alors que si application de la règle du nombre de jour travaillé nous aurions du le payer : 2 933,20€ (146,66€ taux jour ouvré x par 20 jours)
En conclusion il a touché + 42,70€ (2 975,90 salaire de base de septembre - 2 933,20 (146,66 x 20 jours travail) du fait de la mensualisation que nous ne récupérerons pas compte tenu de sa date d'entrée."

Est-ce correct ou juste une grossière tentative d'endormissement ?

J'ai du mal à comprendre où la logique de calcul d'une base mensuelle lissée l'emporte à partir du moment où on a : nombre d'heures ouvrables / nombres d'heures ouvrées = 100%

Aussi, vouloir faire croire que "si on avait appliqué une autre méthode, l'employé aurait été d'autant plus perdant par rapport à là" pour faire clore la situation est un argument peu convaincant.

Pouvez-vous m'aider ?

Merci encore

Par **P.M.**, le **08/10/2018** à **16:02**

Bonjour,
La réponse apportée par ce prétendu "expert" n'est pas satisfaisante puisqu'elle ne correspond pas à la Jurisprudence de la Cour de Cassation…
En plus elle est contradictoire puisqu'elle commence par dire que la base mensuelle est en jours ouvrés mais que l'entrée sortie se fait en jours calendaires ce qui ne correspond à aucune logique comptable…
Il y a même une erreur dans le calcul puisque en application du nombre de jours travaillés c'est bien la totalité du salaire mensuel que vous auriez dû percevoir puisqu'ils on été tous

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

travaillés pour ceux ouvrés du mois de septembre peu importe qu'il y ait entrée ou sortie en cours de mois…
Il y a l'Arrêt 80-40359 qui va dans le même sens que le premier cité :
[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]
Ce qui est important, ce n'est pas ce qui se pratique dans l'entreprise mais que la Jurisprudence soit respectée ce qui n'est pas le cas...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés