



Calcul paie CDD entrée en cours de mois

Par **Van217**, le **10/09/2017** à **09:37**

Bonjour,

Je suis entré le 26 juillet dans le cadre d'un CDD à 151,67h (convention de la sécurité)

Du 26 au 31 juillet, j'ai travaillé 34,25 heures, or je n'ai été payé que 29,24 heures, la fiche de paie indiquant un retrait de 122,43 heures sur le mois (du 1er juillet au 25 juillet)

Ce calcul est-il légal?

Merci.

Par **P.M.**, le **10/09/2017** à **11:20**

Bonjour,

L'employeur devrait appliquer pour les heures non effectuées le quotient du nombre d'heures d'absence / le nombre d'heures normalement ouvrées pour le moins considéré et le multiplier par le salaire mensuel...

Par **miyako**, le **11/09/2017** à **22:32**

Bonsoir,

Le 1^e salaire pour un mensuel qui a commencé son contrat en cours de mois se calcule à l'heure. Ce ne sont pas des absences, mais un commencement de contrat.

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du jeudi 14 mai 1987

N° de pourvoi: 84-43854

Publié au bulletin Rejet .

Président :M. Jonquères, président

Rapporteur :M. Goudet, conseiller rapporteur

Avocat général :M. Ecoutin, avocat général

REPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

Sur le moyen unique :

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Cholet, 29 mai 1984), que Mme X... a été engagée, à compter du 9 février 1982 en qualité de vendeuse par la société de Diffusion de prêt-à-porter (SDPP) ;

Attendu que la SDPP fait grief au jugement de l'avoir condamnée à verser à Mme X... un complément de salaire pour la période du 9 au 28 février 1982 aux motifs, selon le pourvoi, que la salariée, payée au mois, avait été absente de l'entreprise du 1er au 8 février et que la retenue par heure d'absence était égale au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pour le mois considéré, alors qu'antérieurement à sa prise de fonction, Mme X... ne pouvait être tenue pour absente de l'entreprise, qu'ainsi le conseil de prud'hommes a violé l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation annexé à la loi du 19 janvier 1978 ;

Mais attendu que le conseil de prud'hommes, ayant relevé qu'en février 1982, l'horaire de travail dans l'entreprise avait été de 156 heures, en a exactement déduit que le salaire horaire de Mme X..., dont la rémunération mensuelle s'élevait à 3 146 francs, était de 20,17 francs et que les 117 heures de travail effectuées par elle durant le mois devaient être payées à ce taux ; que par ce seul motif, les juges du fond ont justifié leur décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi

Décision attaquée : Conseil de prud'Hommes de Cholet , du 29 mai 1984

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Salaire - Mensualisation - Accord du 10 décembre 1977 - Retenue par heures d'absence - Méthode de calcul

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 .

Précédents jurisprudentiels : A RAPPROCHER : Chambre sociale, 1982-02-11 Bulletin 1982, V, n° 90, p. 65 (cassation).

Textes appliqués :

Accord national interprofessionnel 1977-12-10

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **11/09/2017** à **23:42**

Bonjour,

Quand un salarié commence ou finit en cours de mois, il est bien absent pour l'autre partie, en tout cas ce sont des heures non effectuées...

Au cas où vous n'auriez pas su faire le calcul $3146 / 156 = 20.17 \times 39 = 786.63$ qui est bien à déduire...

Vous confondez le moyen défendu par la partie adverse avec la décision de la Cour de Cassation...

D'ailleurs l'Arrêt que vous citez mentionne l'[Arrêt 80-40359](#) :

[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][citation]

Par **miyako**, le **12/09/2017** à **09:28**

Bonjour,

Une 2e JP qui confirme la précédente :

En matière de paye, le mois est considéré comme incomplet lorsqu'il est impacté par une EMBAUCHE ou un DEPART anticipé.

Rien à voir avec une absence .

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 24 juin 1992

N° de pourvoi: 89-41387

Publié au bulletin Cassation partielle.

Président :M. Cochard, président

Rapporteur :M. Carmet, conseiller rapporteur

Avocat général :M. de Caigny, avocat général

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Attendu, selon le jugement attaqué et les pièces de la procédure, que M. X... au service, en qualité de chauffeur, de la société des Transports européens d'automobiles du 27 septembre 1982 au 3 juin 1988, date de son licenciement pour motif économique, a saisi la juridiction prud'homale d'un ensemble de demandes ;

Sur les premier, deuxième, quatrième, cinquième et sixième moyens : (sans intérêt) ;

Mais sur le troisième moyen :

Vu l'article 1134 du Code civil ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de complément de salaire pour le mois de juin 1988 au cours duquel il avait travaillé pendant les trois premiers jours, le conseil de prud'hommes a retenu qu'il devait être égal au 3/30e du salaire ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait de déterminer le salaire en multipliant la rémunération horaire par le nombre d'heures de travail réellement effectuées, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de complément de salaire pour le mois de juin 1988, le jugement rendu le 3 février 1989, entre les parties, par le conseil de prud'hommes d'Auxerre ; remet, en conséquence, quant à ce, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Sens.

Décision attaquée : Conseil de prud'Hommes d'Auxerre , du 3 février 1989

Voilà 2 arrêts qui sont on ne peut plus claire ,en cas de commencement du CT en cours de mois et en cas de rupture en cours de mois ,

Le salaire se calcule à l'heure

Sauf le calcul du plafond Sécurité Sociale qui est au 30é jours calendaires(règle URSSAF)

On prend pour base de calcul :

TM/horaire mensuel réel du mois en cours x heures réellement effectuées = Salaire brut

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **12/09/2017** à **10:08**

Bonjour,

Vous devriez vous abstenir d'intervenir lorsque vous ne maîtrisez pas un sujet mais vous risqueriez de ne pas le faire souvent, presque jamais...

Que ce soit un mois incomplet parce que commencé en cours de mois ou par une absence le calcul est le même soit on applique au salaire mensuel le quotient du nombre d'heures effectuées / par le nombre d'heures normalement travaillées pour le mois considéré soit, ce qui se pratique souvent, on soustrait du salaire mensuel le quotient du nombre d'heures non effectuées / par le nombre d'heures normalement travaillées pour le mois considéré, ce qui revient au même...

Mais il faut déjà savoir lire les Jurisprudences et les comprendre et notamment l'[Arrêt 89-41387](#) :

[citation]Pour calculer le complément de salaire dû à un salarié qui a travaillé les 3 premiers jours d'un mois il convient de multiplier la rémunération horaire par le nombre d'heures de travail réellement effectuées. Par suite encourt la censure le jugement qui accorde au salarié 3/30e du salaire.[/citation]

Donc pour calculer le salaire horaire on divise le salaire mensuel par le nombre d'heures normalement effectuées pour le mois considéré lorsqu'il est complet...

Par **P.M.**, le **12/09/2017** à **10:23**

Voici la confirmation de la Jurisprudence et de ce que j'indique par [ce dossier](#)...

Par **miyako**, le **12/09/2017** à **18:18**

Bonsoir,

Pourtant la lecture des JP(de 1987 et 1992) est claire et sans ambiguïté possible

D'ailleurs "TISSOT" confirme le mode de calcul que j'ai mentionné

Le calcul se fait ainsi et c'est la forme unique retenus par la cour de cassation.

TM /horaire mensuel = taux horaire x par nombre d'heures effectuées.

Dans le cas présent le salaire se calcule ainsi:

Le mois de juillet comporte 21 jours travaillés (y compris le 14 juillet) donc 147h mensuelle réelle(21x 7)

Pour obtenir le salaire brut:

TM FIXE /147 =taux horaire x 34,25 h travaillées

C'est donc on ne peut plus claire .

Les revues PRO comme legisocial , RF paye et RF social ont d'ailleurs,comme TISSOT, maintes fois rappelé cette règle.

En tout cas les arrêts de cassation écrivent en toutes lettres je cite"LA REMUNERATION HORAIRE PAR LE NOMBRE D'HEURE REELLEMENT EFFECTUEES" fin de citation.

Ce n'est absolument pas la même chose en cas d'absence sans solde ,mais c'est un autre sujet.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **12/09/2017** à **18:35**

Le calcul que j'ai indiqué est strictement celui utilisé par "TISSOT" c'est à dire que l'on divise le salaire mensuel par le nombre d'heures normalement ouvrées pour le mois considéré pour obtenir le salaire horaire que ce soit pour déterminer celui à payer ou celui à déduire du salaire mensuel donc en le multipliant dans le premier cas par le nombres d'heures travaillées ou dans le second par le nombre d'heures qui ne l'ont pas été et que vous ne voulez pas appeler absence contrairement à ce qui est fait souvent de diviser par le nombre d'heures moyen qui pour un horaire de 35 h par semaine est de 151,67 h...

si c'était une absence en cours de mois, il conviendrait d'ailleurs, même si vous ne voulez pas en entendre parler d'utiliser la même formule...

Soit vous faites semblant de ne pas comprendre car il ne faut pas avoir fait math sup soit vous entretenez une polémique parce que vous vous êtes trompé soit vous êtes incompetent ou alors il faudrait nous dire quel calcul devrait être fait en cas d'absence puisque soi-disant ce n'est pas la même chose...

Par **miyako**, le **13/09/2017** à **08:17**

Bonjour,

Pour le cas présent,j'ai toujours dit et confirmé le mode de calcul Tissot et je l'ai expliqué ,vos aussi,donec nous sommes bien d'accord sur le mode de calcul;franchement je ne vois pas où se trouve la contradiction ou la polémique ,puisque nous sommes d'accord sur le mode de calcul.

Et en plus les dossiers et les JP sont très facile à comprendre.

Pour l'utilisation du mot absence :

L'absence apparaît dans son sens habituel,notamment en droit du travail,quand le SALARIE n'est pas présent à son poste.Or avant l'embauche la personne physique n'a pas de contrat de travail ,DONC N'EST PAS SALARIE .Donc ne peut pas être considérée comme absente. Quand aux retenues sur salaire pour absence en cours de contrat ,il y a 5 méthodes de calculs et l'on retient la plus favorable au salarié;sauf mention particulière inscrite dans la CCN et pour les salariés au forfait.

Mais ce n'est pas le sujet ici.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/09/2017** à **08:37**

Bonjour,

Une absence c'est quand on n'est pas présent ou que l'on n'y est pas encore ou que l'on n'y est plus...

Donc vos interventions dans ce sujet ne servent à rien comme souvent puisque c'est pour jouer sur les mots mais que le mode de calcul que j'ai indiqué dès mon message du

10/09/2017 à 11:20 est exact si on ne s'arrête pas sottement sur le mot "absence"...
Que vous le vouliez ou non c'est le même pour entrée dans l'entreprise ou départ en cours de mois et en cas d'absence après embauche retenu par la Cour de Cassation et c'est bien le sujet puisque vous prétendez qu'il est différent et allez même jusqu'à affirmer : "Rien à voir avec une absence"...

Vous avez perdu une fois de plus l'occasion de vous taire mais si vous voulez vous ridiculiser vous pouvez continuer et vous serez ainsi un peu plus décrédibilisé...

Par **miyako**, le **13/09/2017 à 15:15**

Bonjour,

Définition du mot absence dans le dictionnaire français:

Fait pour quelqu'un de ne pas se rendre là où il est censé se rendre, et, en particulier, de ne pas aller à son travail, de ne pas assister à un cours, de ne pas participer à toute activité à laquelle il est tenu d'assister ; temps (fois, demi-journée, journée) où il est absent : Ses absences se répètent trop souvent.[/fluo]

Voilà la vraie définition de l'absence en droit du travail.

Avant l'embauche ,on est pas absent,puisque l'on n'existe pas et que l'on est inconnu dans l'entreprise ;sauf les fantômes!!..Je ne savais pas que les fantômes s'appelaient "Salariés".Et surtout que les salariés étaient censés se rendre à leur travail avant d'avoir été embauchés!!!

[smile9] voilà encore une absence de texte ,sans doute une absence de mémoire de l'employeur.[smile4] [smile31]En tout cas entre nous ,il y a certainement une absence de dialogue

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/09/2017 à 15:44**

Après le Droit du Travail sans précision, on passe à la définition du dictionnaire, comme s'il y en avait qu'un...

Mais pour démontrer votre mauvaise foi, je note que vous vous êtes abstenu de citer une autre définition, notamment suivant le [Larousse](#) :

[citation][fluo]Fait pour quelqu'un ou quelque chose de ne pas exister[/fluo] ou de manquer : L'absence de témoin rend l'enquête difficile.[/citation]

Ce débat sur le mot "absence" est surréaliste et n'est destinée qu'à masquer que vous n'aviez pas compris le calcul...

Mais que vous les appeliez comme vous voulez, les heures non travaillées sont traitées d'une manière identique par la Cour de Cassation pour embauche en cours de mois, départ en cours de mois ou absence pendant celui-ci...

C'est tout et si je devais prendre un professeur de Français, figurez-vous que je choisirais quelqu'un d'autre..

Par **Printanias**, le **13/09/2017 à 18:23**

Bonsoir

Si je peux me permettre intervenir

Dans le cas d'un salarié qui entre ou sort en cours de mois on n'utilise pas une rubrique nommée absence (tout court) mais une rubrique appelée absence entrée /sortie

Dans le logiciel que j'utilise (SAGE) c'est ainsi qu'elle se nomme

Cette rubrique est indispensable pour générer entre autre le calcul du CICE

qui ne serait pas calculé si on ne reprenait qu'une seule ligne des heures réelles effectuées

Par **P.M.**, le **13/09/2017** à **18:43**

Mais le mot "absence" figure bien et n'est pas à banir : CQFD...

Ensuite, c'est une pratique d'un logiciel dont il faut connaître le fonctionnement pour certaines particularités...

Par **Printanias**, le **13/09/2017** à **21:56**

Tout à fait

Et même si j'utilise que ce soit ce logiciel ou un autre ce mot "absence" me choque également

Il serait préférable de nommer cette rubrique "temps de travail mensuel hors contrat"

Et là on n'a plus cette impression d'un manquement de la part du salarié

Mais une normalité due à la date d'effet ou de fin de contrat autre que le 1er ou le 28-30 ou 31 du mois

Par **P.M.**, le **13/09/2017** à **23:31**

Ce n'est de toute façon pas plus du temps de travail au contrat au contraire et une telle mention serait plus trompeuse...

Celui qui voudrait y voir un manquement du salarié n'est pas très perspicace ou n'y connaît rien puisqu'il est ajouté selon vous entrée sortie...

De toute façon, je n'ai pas l'intention de disserter plus par rapport à ce terme "absence"

puisque tout le monde à compris en quoi consiste le mode de calcul sauf ceux qui celui qui ne le voulait pas ou ne le pouvait pas...