



## Calcul au trentième et arrivée en cours de moi

Par **PetitBoucan**, le **06/11/2014** à **19:44**

Bonjour,

Je viens de commencer dans une entreprise où apparemment, la règle du trentième s'applique pour le calcul des salaires.

Je suis arrivé le 13 octobre 2014. J'ai donc travaillé 105 heures pour le mois d'octobre.

Sur ma fiche de paye, il y a écrit "91/151.67"

Effectivement, avec la règle du trentième, cela semble juste.

Mais du coup, je suis payé 14 heures de moins que ce que j'ai effectué.

Est-ce légal ?

Merci d'avance de votre réponse :-)

Par **P.M.**, le **06/11/2014** à **21:29**

Bonjour,

Le seul calcul possible suivant la Jurisprudence de la Cour de Cassation doit être au moins égal en appliquant au salaire mensuel le quotient du nombre d'heures travaillées / par celui des heures qui auraient été travaillées si le mois considéré avait été complet sans tenir compte du nombre moyen mensuel de 151,67 h pour un horaire de 35 h par semaine...

Donc, en l'occurrence, si vous travaillez 7 h par jour du lundi au vendredi, le quotient aurait dû être de  $105 / 161$  ce qui aurait été plus favorable pour vous...

Par **PetitBoucan**, le **07/11/2014** à **08:02**

Merci de votre réponse.

J'en ai parlé à la personne qui s'occupe des paies, j'attends leur réponse.

Par **janus2fr**, le **07/11/2014 à 08:21**

[citation]Je viens de commencer dans une entreprise où apparemment, la règle du trentième s'applique pour le calcul des salaires. [/citation]

Bonjour,

C'est quoi, la règle du trentième ???

Par **P.M.**, le **07/11/2014 à 08:23**

Bonjour,

Vous pourriez 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]

C'est le même principe qui doit être appliqué en cas d'embauche ou de départ en cours de mois...

Mais avant d'être trop revendicatif, peut-être serait-il plus prudent d'attendre la fin de la période d'essai si vous en avez une...

Par **PetitBoucan**, le **07/11/2014 à 12:36**

janus2fr, la règle du trentième consiste à payer le salarié sur 30 jours quel que soit le nombre de jours que contient le mois on considère alors pour un temps complet à 35h que les 151.67 heures sont effectuées sur 30 jours.

Je suis arrivé le 13 octobre. J'ai donc travaillé 18/30 de mois, ce qui correspond bien à 91 heures.

Par manque de bol, le mois d'octobre 2014 contient 161 heures (du lundi au vendredi, 7 heures pas jour)

D'où l'"arnaque" ...

pmtedforum, je ne vais pas être trop revendicatif, j'ai en effet une période d'essai, je voulais juste savoir si ça pouvait se négocier.

En revanche, je n'ai pas tout compris à votre dernier message :/

Par **janus2fr**, le **07/11/2014 à 13:19**

[citation]janus2fr, la règle du trentième consiste à payer le salarié sur 30 jours quel que soit le nombre de jours que contient le mois on considère alors pour un temps complet à 35h que les 151.67 heures sont effectuées sur 30 jours. [/citation]

Mais cela n'a aucune base légale !

La mensualisation fait justement que l'on se moque du nombre de jours dans un mois.

Les 151.67 heures sont obtenues en calculant 35h \* 52 semaines / 12 mois, donc aucun rapport au nombre de jours dans le mois.  
Et toute absence doit être calculée par rapport à l'horaire réel (comme PM l'a rappelé), seul calcul valable.

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **15:04**

Dans mon dernier message, je vous fourni un lien d'une décision de la Cour de Cassation qui fait Jurisprudence et donc l'employeur doit respecter la règle indiquée en citation...  
Il n'y a rien à négocier mais à faire appliquer la règle éventuellement après le terme de la période d'essai...

Par **PetitBoucan**, le **11/11/2014** à **19:00**

Merci de vos réponses, je n'ai pas encore eu de réponse de mon employeur, mais dès que j'ai qqe chose, je vous en fait part.  
Par contre, je suis en période d'essai 3 mois renouvelable une fois (et si j'ai bien compris, c'est systématiquement renouvelé), puis période probatoire de 6 mois. Tout ça pour un CDD de trois ans.  
Si je dois attendre tout ce temps pour faire valoir mes droits, ça risque d'être long...

Par **P.M.**, le **11/11/2014** à **20:07**

Bonjour,  
Il faudrait que vous indiquiez si vous êtes sous CDD de droit public ou de droit privé et dans ce dernier cas ce qui peut justifier une telle durée de 3 ans de celui-ci à moins que ce soit un CDD à objet défini et que vous soyez ingénieur ou cadre mais une telle durée de période d'essai renouvelable suivie en plus d'une période probatoire me semble complètement abusif...

Par **PetitBoucan**, le **12/11/2014** à **13:38**

Il s'agit d'un contrat de travail "contractuel de la fonction publique territoriale" Catégorie B.  
CDD de 3 ans renouvelable une fois.

Je suppose que c'est un contrat de droit privé, mais je n'ai pas trouvé mention dans mon contrat.

Concernant la période d'essai, j'ai trouvé ça : <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F13117.xhtml#N1012F>

Par **P.M.**, le 12/11/2014 à 15:48

Bonjour,

Justement pas, il s'agit vraisemblablement d'un CDD de droit public et les informations que vous avez trouvé concerne également le [Recrutement d'un contractuel dans la fonction publique : contrat ou arrêté](#), vous avez donc pu constater que le renouvellement n'était pas tacite et que vous deviez en être informé, mais à mon avis même si je ne suis pas spécialiste de ce statut, une période probatoire dans ces conditions ma paraîtrait litigieuse...

Donc, si vous aviez précisé cela dès le début, je ne vous aurais pas cité la Jurisprudence de la Cour de Cassation, laquelle n'est pas compétente en droit public et je vous aurais conseillé de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'établissement, d'une organisation syndicale du secteur d'activité...

Par **PetitBoucan**, le 12/11/2014 à 18:03

Ok, merci tout de même d'avoir consacré du temps à me répondre...