



Comment se calcul une retenue entrée sortie sur une fiche de paie

Par **MALILA LUBAMBA**, le **13/10/2018** à **16:35**

Bonjour,

Je voudrais savoir des renseignements sur la retenue entrée sortie. Voici mon cas:
J'ai intégré une entreprise pour remplacer une salariée en arrêt maladie du 14/08/2018 au 31/08

Sur ma fiche de paie j'ai eu une retenue de 60,67heures donc 599,42€ sachant que la base mensuel est de 151,67 heures pour 1498,50€.

Suite à la prolongation de l'arrêt maladie de la salariée, j'ai signé un nouveau contrat du 01/09/2018 au 14/09/2018 puis n'ayant toujours pas de nouvelles de la salariée l'entreprise me propose un autre contrat du 17/09/2018 au 28/09/2018. J'ai donc travailler 35h/semaine tous le mois de septembre.

Surprise!!! Je recois une rémunération de 749,93€ pour un temps complet durant un mois entier.

Voici les détails:

Une première fiche de paie du 01/09 au 14/09/2018 avec un retenue entrée sortie de 81,57heures soit 809,90€ j'ai donc été payé 644,40€ en net.

Une deuxième fiche de paie du 17/09 au 28/09/2018 avec une retenue entrée sortie de 18,85 heures soit 186,24€ j'ai donc été payé 105,53€ en net.

Total de mon salaire septembre complet 35h/semaine: 749,93€

Ça veut dire que j'ai gagné moins qu'un temps partiel. Alors là je ne comprends pas!

Particulièrement une chose toutes les autres périodes ont été calculé partant d'un appointement forfait de 1498,50€ sauf la dernière avec un appointement forfait de 345,80€.

Pourriez-vous me dire si c'est juste, normal et surtout légal.

Vous remerciant

Par **P.M.**, le **13/10/2018** à **17:43**

Bonjour,

Si l'entreprise travaille du lundi au vendredi, apparemment, vous avez travaillé le mois complet, votre salaire mensuel intégral aurait dû vous être versé, reste à savoir si c'est la cas et si vous avez travaillé le vendredi 15/09/2018...

Il y a visiblement une erreur pour la dernière période...

La calcul pour les absences en cours de mois ne peut pas être mois favorable que celui retenu par la Jurisprudence qui est de multiplier le salaire mensuel par le quotient du nombre d'heures non travaillées / le nombre d'heures ouvrées normalement travaillées pour le mois considéré...

Par **MALILA LUBAMBA**, le **13/10/2018 à 20:04**

Merci @P.M pour votre reponse. En effet j'ai travaillé le mois entier y compris le 15/09/2018. Comment se calcule le quotient du nombre d'heures non travaillées et quels sont les recours possibles svp.

Cordialement

Par **P.M.**, le **13/10/2018 à 20:53**

En l'occurrence il est de 1...

Il suffit de prendre le nombre d'heures non travaillées par exemple 7 h si vous n'aviez pas travaillé un jour avec cet horaire et de le diviser par le nombre d'heures ouvrées du mois, par exemple 140 h pour septembre 2018...

Il faudrait déjà demander à l'employeur ou au service comptable qui a établi les paies de revoir sa copie et de vous fournir ses explications...

Si vous n'aviez pas de réponse satisfaisante, après l'envoi d'une lettre recommandée avec AR de mise en demeure, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Par **miyako**, le **13/10/2018 à 21:42**

Bonsoir,

Il y a 3 contrats qui se succèdent

base 151h67 TM 1498,50 taux horaire 9.88 35 h hebdo

1/ Du 14 /08 au 31/08/2018

mois d'Août 23 jours travaillés jour férié compris :161h

retenue entrée : 1498,50/ 161 x 63 = 586,37

1498,50 - 586,37 = 912.29 salaire BRUT

2/ DU 01/09 au 14/09/2018

mois de septembre 20 jours travaillés : 140h

retenue sortie : 1498,50/140 x 70 = 749.25

1498,50 - 749.25 = 749.25 salaire BRUT

3/Du 17 /09 au 28/09/2018 - nouveau contrat-

retenue entrée: 1498,50/140 x 70 = 749.25

1498.50 - 749.25 = 749.25 salaire BRUT

*** J'ai pas pris en compte le 15 septembre ce qui ferait des heures sup. majorées en plus.
Donc ,il y a une erreur sur votre paye de septembre qui devrait être au total de 1498.50 BRUT
Plus 7 h sup majorées à 25%
Les cabinets comptables ont des logiciels à jour sur cette question .C'est d'ailleurs la solution
la plus favorable aux salariés.
On vous doit également 10% au titre de l'indemnité Congés Payés et 10% au titre de
l'indemnité précarité -sur chaque contrat-
Donc avant d'aller aux CPH d'abord une lettre de réclamation à l'employeur
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/10/2018** à **22:27**

Nous avons vu que le mois de septembre a été travaillé en totalité sans heures
supplémentaires donc je ne vois pas l'intérêt de faire des calculs inutiles car le salaire versé
devrait être celui mensuel...
Pour le mois d'août, on ne sait pas si vous avez travaillé le 15 août, jour férié, donc il est
aventureux de le compter et s'il est chômé du 14 août au 28 août cela fait 13 jours travaillés
mais on ne sait pas non plus si l'horaire est uniformément de 7 h par jour, d'autre part, au
mois d'août, toujours avec le 15 août férié chômé, il n'y a que 22 jours ouvrés...
Donc le calcul est qui vous est donné est éventuellement complètement faux...
Personne n'a dit d'aller directement au Conseil de Prud'Hommes et il est possible de
demander des explications autrement que par lettre...

Par **MALILA LUBAMBA**, le **13/10/2018** à **22:45**

Je tiens à préciser que je n'ai pas travaillé le 15/08/2018. Par contre j'ai bien travaillé
uniformément 7h de travail/jour. Ce que je ne comprends pas la base pour la période du
17/09/2018 au 28/09/2018 est de 345,80€ au lieu de 1498,50€

Par **P.M.**, le **13/10/2018** à **23:08**

C'est donc qu'il y a une erreur comme je vous l'ai déjà dit...
Je m'étais trompé en vous parlant du 15/09/2018 qui n'est pas un vendredi...
D'autre part, il est fréquent dans les entreprises que la Jurisprudence ne soit pas respectée et
que l'on tienne compte d'un nombre de jours travaillés moyen pour tous les mois même si l'on
vous prétend que l'on utilise un logiciel qui ne peut pas se tromper et qu'il est plus favorable
pour la salariée...

Par **miyako**, le **14/10/2018** à **21:37**

Bonsoir,

Comme il y a 3 contrats successifs ,on est bien obligé de faire 3 bulletins de salaires ,avec sur chacun, les indemnités CP et précarités .

Il faut à chaque fin de contrat, faire une attestation Pôle Emploi,immédiatement(art.R1234-9 du CT) par voie électronique .

Donc ,il y a obligatoirement 3 fiches de paye distinctes.

Ce serait évidemment plus simple de faire une seule fiche de paye pour septembre ,mais il vaut mieux respecter les règles avec des CDD successifs .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **14/10/2018** à **21:57**

Bonjour,

Obligation de faire deux bulletins de salaire pour le même mois de septembre, c'est nouveau ou c'est un mensonge...

L'indemnité de précarité d'abord puis ensuite de celle de congés payés sur le brut comprenant la première (ce que vous ne précisez pas) mais cela pourrait être cumulé mais ce qui importe la salariée c'est de savoir si l'ensemble du brut doit correspondre à son salaire mensuel et c'est plus simple de lui dire clairement...

Visiblement vous n'avez jamais vu une même feuille de paie avec plusieurs CDD successifs pour dire qu'il vaut mieux en faire plusieurs à moins de vouloir faire compliqué quand on peut faire simple...

D'autre part, l'employeur n'est pas forcément obligé de payer le jour férié chômé du 15 août si la Convention Collective ne le prévoit pas et que la salariée à moins de 3 mois de présence, votre calcul est donc complètement faux pour ce mois...

Par **miyako**, le **15/10/2018** à **22:15**

Bonsoir,

Oui,il y a obligation de faire 3 fiches de paye ,puisque'il y a 3 attestations Pôle Emploi et 3 contrats de travail terminés .La seule exception ,pour des contrats successifs sont les contrats saisonniers et les contrats d'usage

.Ce n'est pas le cas ici.

Si j'ai eu un cas avec une seule fiche de paye pour deux CDD successifs,même mois,Pôle Emploi a exigé 2 fiches de paye distinctes pour inscrire le salarié.

D'autre part ,on ne sait ce qui ce passerait en cas de litige CPH.

Donc vaut mieux être prudent et l'employeur sur ce point a raison.

Là où je ne suis pas d'accord ,c'est sur les modes de calculs et les miens sont , conformes à la jurisprudence de la cour de cassation,jours fériés inclus(travaillés,payés ou pas) .

La JP du 24 juin 1992 N° 89-41.387 est très claire ,c'est celle que l'on doit appliquer,contrairement à ce qui se pratique çà et là.

Il y a un simulateur en ligne fait par une référence en matière de paye où la salariée peut vérifier .

Amicalement vôtre

Suji KENZO

Par **MALILA LUBAMBA**, le **15/10/2018** à **22:36**

Bonsoir, vous avez parlé des indemnités de précarité. C'est obligatoire ? Je n'ai aucune ligne avec cet intitulé sur ma fiche de paie. J'ai téléphoné à l'entreprise, on m'a demandé d'envoyer un mail que j'ai pris le soin d'envoyer le matin et là silence radio même pas un accusé de réception

Par **miyako**, le **15/10/2018** à **22:52**

Bonsoir,
Absolument vous avez droit à une indemnité de précarité, comme dans tout CDD de remplacement (10% du brut pour chaque contrat) plus 10% indemnité CP.
Attendez un peu avant de relancer en lettre AR, et en même temps pour réclamer vos salaires correctement calculés.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/10/2018** à **23:00**

Bonjour,
Je répète qu'il n'y a aucune obligation de faire plusieurs fiches de paie pour un même mois même avec plusieurs contrats...
D'ailleurs, par exemple de nombreuses entreprises de travail temporaires qui répondent au même problème avec plusieurs contrats de missions n'établissent qu'une seule feuille de paie...
Pôle Emploi se réfère à la ou aux attestation(s) et ne réclame pas les feuilles de paie...
Votre calcul est évidemment complètement faux puisque vous mélangez comme on dirait à l'école des choux avec des carottes (cela marche aussi avec d'autres sortes de légumes), en prenant dans le même quotient des jours ouvrés non travaillés avec des jours comprenant le 15 août chômé...
J'ai moi-même donné la formule et c'est moi qui ai dû dans un autre sujet vous fournir la référence de la Jurisprudence alors, vous n'allez pas me l'apprendre...
Pour le mois d'août pour la retenue, si vous divisez par 161 h, il faut multiplier par 70 h si le jour férié n'est pas payé s'il est payé, il faut multiplier par 63 h mais diviser par 154 h qui est le nombre d'heures ouvrées pour le mois considéré que vous le vouliez ou non que vous prétendiez connaître le mode de calcul ou pas...
Effectivement l'indemnité de précarité est normalement due pour ce type de recours au CDD mais l'indemnité de congés payés est à calculer aussi dessus...
Il faudrait quand même leur laisser le temps de revoir leur copie...

Par **miyako**, le **16/10/2018** à **09:29**

Bonjour,

Le seul jour de l'année qui est obligatoirement chômé, payé et pas considéré comme un jour ouvré, pour le calcul des absences, c'est le 01 MAI. Les autres jours fériés légaux sont, pour le calcul des absences, considérés comme des jours ouvrés et c'est ceux là qu'il faut prendre en compte.

Pour les fiches de paye :

Il y a obligation pour l'employeur de remettre dès la fin du contrat de travail (AVEC LE BULLETIN DE SALAIRE CORRESPONDANT - Certificat de travail-attestation PÔLE Emploi, solde de tout compte (sur lequel figure les CP et l'indemnité précarité)) Il y a une tolérance fin de mois pour la remise des fiches de paye, ce qui ne veut pas dire 1 seule.

Et vu l'attitude de certains magistrats - pouvoir d'appréciation très large - il vaut mieux être très prudent.

Pour le calcul absences, il y a un excellent simulateur gratuit sur le site internet de Lefevbre et il est à jour et tient compte des jours fériés du mois.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **16/10/2018** à **10:29**

Bonjour,

Vous savez fort bien qu'il est admis que le solde de tout compte puisse être remis à la date habituelle de la paie ainsi que l'attestation destinée à Pôle Emploi et vous le confirmez mais le terme obligation que vous utilisez abusivement et galvaudez n'est donc pas applicable pour que l'employeur doive émettre une seule feuille de paie malgré vos contorsions pour expliquer que soi-disant c'est beaucoup mieux en prenant aussi les Magistrats pour des imbéciles qui ne sauraient pas lire les documents de ce genre...

Soit vous êtes d'une totale mauvaise foi, soit vous êtes incompetent mais jamais au grand jamais un jour férié chômé n'a été considéré comme un jour ouvré et pour confirmation, je propose, entre autre [ce dossier](#)...

D'ailleurs si le simulateur que vous indiquez sans être capable de fournir le lien tient compte des jours fériés, c'est que ce ne sont pas des jours ouvrés...

J'ajoute que votre girouette n'a plus la même orientation en octobre 2018 qu'en septembre 2017 si l'on consulte [ce sujet](#)...

Personnellement, j'ai toujours eu la même position pour le calcul des absences et des entrées ou sorties en cours de mois et la Cour de Cassation indique bien que l'on doit prendre en compte "le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pour le mois considéré" ce qui dit bien que cela exclut les jours fériés chômés donc non travaillés...

Par **miyako**, le **16/10/2018** à **11:49**

Bonjour,

J'ai fourni un calcul clair et en matière de retenue pour absence, on tient compte des jours fériés, comme si c'était des jours ouvrés. C'EST UNIQUEMENT POUR LE CALCUL LEGAL DES ABSENCES. Et si c'est le 01 mai on rajoute 7 heures aux heures de présence, c'est le seul jour obligatoirement payé. VOUS CONNAISSEZ, très bien tout cela, vous avez certainement toute la documentation sur votre site personnel.

Pour les fiches de paye, je maintiens ma position et j'ai le plus grand respect pour les magistrats, mais en matière de justice, il faut se montrer extrêmement prudent, surtout en droit du travail.

1/ Pour l'attestation Pôle Emploi, la transmission électronique obligatoire doit se faire au moment de la rupture du contrat. L'excuse de la fin du mois n'est pas recevable, avec l'informatique actuelle.

2/ Le solde de tout compte doit être bien distincte pour chaque contrat (donc 3 soldes de tout compte, il peut effectivement être remis en fin de mois, mais c'est une tolérance.

Evidemment qu'un seul et unique document serait préférable, personne ne dit le contraire, mais c'est comme ça malheureusement.

3/ Le certificat de travail doit être remis IMMEDIATEMENT à la fin de chaque contrat, et pas en fin de mois; car les CDD successifs ne s'improvisent pas

4/ Les fiches de paye, elles peuvent être remises en fin de mois, mais c'est là aussi une tolérance et chaque fiche de paye est attachée à un contrat de travail si non effectivement un juge pourrait considérer qu'une fiche de paye unique signifierait un seul contrat de travail, le juge aurait raison sur le fond. Donc risque de requalification des CDD successifs en CDI.

C'est complètement indécent de faire de la polémique comme vous en faite, je n'en dirai pas plus par respect pour ce forum et nos lecteurs.

Consultez les manuels de paye de référence, comme LEFEVRE, LEGI SOCIAL et même TISSOT après on pourra débattre, MAIS CORRECTEMENT ET POLIMENT.

En tout cas je clos la présente discussion et notre salariée à tous les renseignements pour faire valoir ses droits, c'est bien là l'essentiel

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **16/10/2018** à **13:32**

Vous avez fourni un calcul complètement faux... On ne tient pas compte des jours fériés chômés comme étant travaillés dans l'entreprise puisque ce n'est pas le cas...

Je rappelle que les absences en cours de mois ou les entrées ou sorties en cours de mois relèvent du même type de calcul...

Pas plus pour le 1er mai que pour un autre jour férié chômé on ne peut considérer que c'est un jour de présence et donc de travail effectif...

C'est justement parce que je connais très bien cela que je peux rectifier vos erreurs quand ce n'est pas des mensonges...

Votre position sur les feuilles de paie est personnelle mais ne résulte pas d'une obligation contrairement à ce que vous prétendez et nombre d'entreprises procèdent autrement...

Comme j'ai déjà tenté de vous le dire l'attestation destinée à Pôle Emploi est le résultat du calcul de la feuille de paie elle n'est donc transmise qu'après élaboration de la première, que vous le vouliez ou non...

Le solde de tout compte c'est quand on quitte l'entreprise, il est accompagné de son reçu...

Ce n'est donc toujours pas obligatoire heureusement d'établir pour le même mois autant de fiches de paie qu'il y a de contrats...

Le certificat de travail est indépendant de la fiche de paie et du solde de tout compte, je ne vois donc pas ce que cela vient faire ici...

Une fiche de paie n'a jamais été attachée à un contrat et aucune disposition légale ne le prévoit...

Ce qui est indécent c'est de vouloir vous substituer aux Magistrats et je ne vois pas comment sur le fond ou sur la forme, il pourrait contrevenir à la législation...
Puisque vous prétendez vous référer à différents manuels de paie, vous devriez pouvoir les citer d'une manière vérifiable...
La correction et la politesse n'est pas de vous donner raison quand vous avez tort ou que vous vous trompez dans des calculs...
Vous pouvez clore ce que vous voulez mais la salariée peut poursuivre ce sujet et je lui répondrai avec des informations fiables...
D'autres internautes peuvent aussi venir témoigner notamment d'avoir eu un seul bulletin de paie pour plusieurs contrats...

Par **stellios**, le **16/10/2018** à **16:42**

bonjour,
je confirme. J ai eu dans ma "jeunesse" plusieurs contrats en cdd chez le meme employeur (3 remplacements) et 1 seule fiche de paie, et 1 seule attestation Pole emploi.
cordialement

Par **P.M.**, le **16/10/2018** à **17:27**

Merci pour cette confirmation...

Par **miyako**, le **17/10/2018** à **10:31**

Bonjour,
je rouvre les débats,afin que tout soit claire devant des affirmations inexactes et une polémique indécente :
Je travaille avec ,RF PAYE,RF SOCIAL,et LEFVBRE,à titre subsidiaires TISSOT excusez moi pour les pub,mais comme on me le demande j'y répons.
Nous sommes en présence de 3 contrats CDD successifs [fluo]/[fluo] et non d'un même CDD prolongé ,c'est là toute la différence que certains ne veulent pas entendre,[s][s]mais qu'en matière de droit du travail ,nous devons respecter[/s]/[s]
Article R 1234-9 CT:
L'[s]/[s]employeur délivre au salarié,AU MOMENT DE L'EXPIRATION OU DE LA RUPTURE DU CONTRAT,les attestations et justificatifs qui lui permette d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L 5421-2 et TRANSMET SANS DELAIS ,les mêmes attestations à Pôle Emploi.
L'article R1238-7 du CT prévoit une sanction de 1500€ en cas d'infraction.
La prime de Précarité :
[fluo]/[fluo]En cas de CDD SUCCESSIFS LEGALEMENT CONCLUS,l'indemnité est due ,A LA FIN DE CHAQUE CDD et doit figurer SUR LA FICHE DE PAYE CORRESPONDANTE.
[fluo]Position URSSAF[/fluo]
Elle est versée à l'ISSUE du contrat EN MÊME TEMPS QUE LE DERNIER SALAIRE et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Il faut donc faire un bulletin de salaire à la fin de chaque CDD successifs qui ne sont pas des CDD prolongés ou renouvelés .

2 primes de précarité ne pouvant pas figurer sur un seul bulletin de paye .

[[fluo]fluo]Pour le calcul entrée/sortie

[/fluo][/fluo]

[fluo]L'arrêt cassation sociale du 11 février 1982 N° 80-40359 [/fluo],oblige à calculer les absences sur la base de l'horaire moyen du mois ,jour fériés inclus (payés ou pas) - Il s'agissait du mois de janvier avec le 01 janvier jour légalement férié .

Ce calcul est obligatoire pour:

1/congés sans solde,mise à pied disciplinaire,ENTREE et SORTIE en cours de mois,maladies non indemnisées,retenues pour grève.

Les entreprises qui calculent autrement s'exposent à des recours CPH .

Amicalement vôtre

Suji KENZO

Par **P.M.**, le **17/10/2018** à **12:18**

Bonjour,

On clôt, on rouvre et l'on qualifie une polémique à laquelle on participe d'indécente...

Si vous travaillez avec ces sources, vous n'auriez jamais dû vous-même établir un seul bulletin de paie pour plusieurs contrats sur le même mois comme vous le révélez dans ce sujet...

Vos affirmations ne changent rien comme quoi d'établir un bulletin de paie par contrat n'est pas obligatoire et vous êtes incapable de produire un texte précis ou une Jurisprudence, si c'était le cas nombre d'entreprises seraient en infraction, notamment celle de travail temporaire qui sont rompues à traiter ces cas...

L'[Arrêt 80-40359 de la Cour de Cassation](#) précise :

[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]

Il ne s'agit nullement de prendre un horaire moyen mais du nombre d'heures de travail pour le mois considéré et un jour férié chômé n'est pas travaillé même si en l'occurrence dans cette affaire il ne s'agit pas du mois de janvier mais de juillet...

La Cour de Cassation valide la position du salarié pour que son absence SOIT CALCULEE **PAR RAPPORT AU TEMPS REEL DE TRAVAIL PENDANT CE MEME MOIS** ceci vous contredit donc clairement en effet car jamais un jour férié chômé n'a été considéré comme du temps réel de travail...

Par **P.M.**, le **17/10/2018** à **12:40**

J'ajoute l'[Arrêt 97-42064](#) :

[citation]L'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail pendant toute la

durée du contrat de travail, en sorte que l'employeur est délié de l'obligation de payer le salaire ; le salarié qui s'est associé au mouvement de grève doit être légalement considéré, sauf preuve contraire de sa part, comme gréviste, pour toute la durée du mouvement ; **il ne peut prétendre au paiement de sa rémunération pendant cette période, peu important qu'elle comprenne un ou plusieurs jours fériés, chômés et payés aux salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail.**[/citation]

Par **miyako**, le **17/10/2018** à **13:41**

Bonjour,

.Vous confondez tout -droit de grève, retenue sur salaire ,INTERIM ,CDD prolongés ou renouvelés ,jours fériés qui doivent être pris en compte en cas d'absence etc.....

J'ai été très précis et ait cité mes sources à votre demande et ce que disent les textes ,les vrais .

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **17/10/2018** à **14:34**

Je ne confonds pas tout puisque vous-même avez dit :

[citation]Ce calcul est obligatoire pour:

1/congés sans solde,mise à pied disciplinaire,ENTREE et SORTIE en cours de mois,maladies non indemnisées,**retenues pour grève.**[/citation]

C'est vous qui confondez droit de grève et retenues pour grève...

Je n'ai jamais parlé de prolongation de CDD ou de contrat de mission d'intérim mais de plusieurs contrats dans le même mois, je croyais que vous parliez de la même chose mais avec vous il faut s'attendre à tout...

C'est vous aussi qui confondez attestation destinée à Pôle Emploi et textes correspondants avec bulletin de paie...

Vous ne citez donc en vérité aucun texte par rapport au bulletin de paie...

Mais nous sommes habitués à vos excès qui ne sont pas récents où vous traitez les gens de malhonnêtes en vous couvrant soi-disant derrière l'URSSAF et encouragez la salariée à aller directement devant le Conseil de Prud'Hommes sans négociation avant d'être bien obligé de vous rendre compte que vous étiez dans l'erreur comme dans [ce sujet](#)...

Par **stellios**, le **17/10/2018** à **20:07**

bonsoir Miyako,

je viens de retrouver un bulletin de salaire de 2014 de RANDSTAD sur lequel figure 3 missions avec CP et IFM; Si vous le souhaitez, je peux la mettre en ligne pour que vous arretiez d affirmer que vous seul detenez la vérité....

bonne soirée

Par **miyako**, le **19/10/2018** à **23:04**

Bonsoir,

Nous parlons ici de retenues sur salaire entrées-sortie pour des CDD successifs, RIEN A VOIR AVEC LES MISSIONS INTERIM, le site cité étant une agence INTERIM .

Encore plus de précisions en plus des références citées auparavant:

1/TISSOT actualité du 29/09/2015

"Quand il y a 1 jour férié dans un mois, IL EST PRIS EN COMPTE pour le calcul de la totalité du mois ,MÊME SI IL N'EST PAS PAYE.

2/ Liaisons sociales LAMY même chose concernant les jours fériés

3/LEGI SOCIAL 29 septembre 2017 même chose concernant les jours fériés.

Si le Grand Manitou de ce forum à mieux ,à part de nouvelles élucubrations à mon égard .

A bien des égards ,le calcul en heures réelles mois tel que défini par la cour de cassation est le plus avantageux pour les salariés.

Si d'autres salariés ont touchés plus ,tant mieux pour eux,et ils ne vont certainement pas venir se plaindre .

C'est pourtant pas difficile à comprendre et ça marche très bien avec la Déclaration Sociale Nominative mensuelle .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **20/10/2018** à **00:06**

Bonjour,

Ah bon ! Les CDD successifs n'ont rien à voir avec des missions d'intérim successives au niveau de l'établissement des bulletins de paie pour un même mois, il faudrait indiquer ce qui les différencie par la législation...

Plus avantageux pour les salariés mais pas jusqu'à leur payer un jour férié quand ils sont absents s'il ne leur est pas dû, c'est un aveu que ce n'est pas difficile à comprendre mais que vous n'y arrivez pas car si vous tenez compte du jour férié dans le calcul du nombre d'heures du mois, il faut aussi en tenir compte dans le nombre d'heures d'absence et c'est bien ce que j'ai indiqué depuis le début sinon vous mélangez choux et carottes...

C'est sans doute réaliste de votre part de reconnaître en moi un pouvoir surnaturel et que je suis un personnage important dans le domaine d'activité du droit du travail suivant la définition de manitou que vous voyez en plus grand, mais c'est trop...

Par **P.M.**, le **20/10/2018** à **01:05**

On peut prendre pour référence [ce dossier](#) dont j'extraits :

[citation]Si le mois comporte un jour férié, chômé et payé, ou bien un jour de pont, sans qu'une récupération ait été prévue, ces jours doivent être considérés comme des jours normalement travaillés ; **si en revanche le jour férié chômé n'est pas payé, ou bien si le jour de pont est « récupérable » et que le salarié part sans avoir effectué la récupération, ces heures (ou jours) seront comprises dans l'horaire mensuel (le diviseur) mais non dans les jours ou les heures à payer (le multiplicateur).**[/citation]

Ce qui revient à l'ajouter aux heures d'absences et c'est bien sûr la même chose pour une entrée en cours de mois...

Par **P.M.**, le **20/10/2018** à **10:52**

Bonjour,

Je sens qu'il pourrait à nouveau clore la discussion sans même reconnaître son erreur persistante malgré le dossier provenant d'un site auquel soi-disant il se réfère...

Mais on est habitué à ses errements répétés et continuels comme dans [ce sujet](#)...

Par **miyako**, le **20/10/2018** à **12:01**

Bonjour,

Vous racontez n'importe quoi, mais vraiment n'importe quoi, vous ne comprenez rien, mais rien du tout à la PAYE surtout dans le cas présent.

1/sur les retenues entrée-sortie les logiciels paye sont à jour sur ce sujet que ce soit le RF PAYE ou les autres.

Dans notre cas, on compte le jour férié, la seule exception, c'est pour le 01 mai qui est obligatoirement chômé et payé (hors sujet ce jour), SAUF A NIER L'EXISTENCE ET LA NOTORIÉTÉ des grandes références sociale (RF PAYE, LEFEVBRE, LEGI SOCIAL et des logiciels qui vont avec.

Avec les nouvelles formes de DSN, je me demande comment font ceux qui pratiquent autrement, mais c'est leur affaire, pas la nôtre.

2/Vous confondez toujours, une mission intérim et un CDD classique.

La mission intérim, c'est la boîte d'intérim qui paye et qui signe le contrat de travail et il y a une IFM et les CP comme pour un CDD, payée par la boîte d'intérim avec des fiches de payes de la boîte intérim.

Un CDD classique ou successif, c'est l'entreprise qui signe directement avec le salarié, ce n'est pas du tout la même chose.

Ici le sujet c'est le calcul entrée - sortie dans 3 CDD successifs (Pas des missions intérim). Tout le reste n'intéresse pas la salariée, ni d'ailleurs personne.

J'ai fourni toutes les infos et les références actualisées, pas des copiés collés internet qui ne sont pas à jour ou qui n'ont rien à voir avec le sujet.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **20/10/2018** à **12:52**

En l'occurrence, je laisse le site Liaisons sociales (que bizarrement vous ne citez plus) vous raconter ce que votre mauvaise foi feint de ne pas comprendre ou que votre incompetence vous en empêche...

Pour que les lecteurs ne soient pas abusés, l'article ne parle pas du 1er mai mais d'un jour férié...

Je rappelle [ces dispositions du Code du Travail](#) (art. L3133-1 à 3) par lesquels le 1er mai est

un jour férié parmi mles autres avec effectivement un régime spécial fixé par [ces autres dispositions du Code du Travail](#) (art. L3133-4 à 6)...

C'est donc parce que, comme je l'ai indiqué, parce que sauf disposition particulières à la Convention Collective, qu'un jour férié chômé n'est pas payé avant 3 mois de présence qu'il convient d'en tenir compte pou le calcul des absences et de ne pas se retrancher bêtement derrière un logiciel sans essayer de comprendre son fonctionnement...

Je ne confond nullement un CDD et une mission d'intérim même si la législation est proche... Mais de la même manière qu'un CDD est signé par l'employeur et le salarié et que c'est le premier qui établit la feuille de paie avec éventuellement une indemnité de fin de contrat ou de précarité et de congés payés, un contrat de mission est signé par l'employeur, l'entreprise de travail temporaire (agence d'intérim) et le salarié et le bulletin de paie est établi également payés l'employeur avec éventuellement une indemnité de fin de mission et de congés payés... Donc dans les deux cas le contrat est signé directement par l'employeur et le salarié et la législation sur l'établissement du bulletin de paie n'est pas différente donc vous ne pouvez pas vous en tirer avec une fausse démonstration nébuleuse car que ce soit CDD multiples ou missions d'intérim dans un même mois, c'est la même chose d'ailleurs, vous ne m'aviez pas repris quand à plusieurs reprises j'y ai fait allusion dans le sujet...

Ce qui intéresse la salariée, elle saura le choisir et c'est un calcul exact du mois incomplet pour entrée dans l'entreprise au cours du mois et elle sait maintenant d'une manière définitive qu'elle ne peut pas se servir de votre calcul complètement faux si le jour férié chômé du 15 août ne doit pas lui être payé...

Elle sait aussi que même si l'employeur n'établissait qu'une seul feuille de paie pour septembre, il peut le faire car il n'y a aucune obligation contraire...

Ce qui est mieux que d'extraire par copier/coller des phrases sorties de leur contexte, c'est de fournir un lien vers le dossier complet comme je l'ai fait lequel est tout à fait à jour et concerne bien le sujet...

Vous vous êtes trompé ou avez menti comme souvent, c'est tout...

Par **P.M.**, le **20/10/2018** à **15:00**

Je vais enfoncer le clou et tant mieux si ça lui fait mal car c'est pour informer correctement l'intéresse et les lecteurs...

Il prétends se couvrir derrière notamment la notoriété notamment des EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE et se servir de [leur logiciel](#) mais lorsque l'on lance le calcul, celui-ci précise bien : [citation]Ce calcul est effectué selon la méthode de l'horaire réel ; les jours fériés sont considérés comme travaillés et payés. Si ça n'est pas le cas, **il convient de saisir l'absence en 2 fois, en excluant le jour férié.**[/citation]

CQFD après Liaisons sociales...

C'est pourquoi j'indiquais qu'il ne faut pas se se retrancher bêtement derrière un logiciel sans essayer de comprendre son fonctionnement...

Mais il va encore sans doute nier...

Par **P.M.**, le **20/10/2018** à **15:21**

Par ailleurs, même si c'est hors sujet, pour son remplissage, il convient de consulter ce document : [DECLARATION SOCIALE NOMINATIVE Mesures d'activités et d'absences dans la DSN](#)

...

Par **miyako**, le **20/10/2018** à **21:34**

Bonsoir,

1/le magazine liaisons sociales s'adressent au BTP,avec application des CNN du BTP qui régissent les jours fériés,c'est très particulier au BTP.

3/Les jours fériés légaux sont considérés comme des jours ordinaires de travail -.Sauf le 01 mai - C'est bien pourquoi,nous devons les compter en matière de retenues absence entrée sortie .SUJET ACTUELLE

Au lieu de nous inonder de polémiques irresponsables et HORS SUJET,vous feriez mieux de nous expliquer VOTRE CALCUL A VOUS et nous en expliquer

le mode d'emploi ,C'EST CE QUI INTERESSE Malila Lubamba et rien d'autre.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **21/10/2018** à **10:40**

Bonjour,

Vous êtes prêt à tous les mensonges et vous croyez que plus c'est gros, plus cela va passer, c'est l'illustration qu'un --- ça ose tout c'est même à ça qu'on le reconnaît...

Je me demande où vous avez vu que le site Liaisons sociales s'adresse au BTP et en particulier le dossier que j'ai cité...

Même si cela était vrai, [l'art. 5.3 de la Convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics](#) indique :

[citation]Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés **dans les conditions légales** ne peut être récupéré.[/citation]

Même si cela était vrai, [l'art. 5.11 de la Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 \(c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés\)](#) ou de la [Convention collective nationale des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 \(c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés\)](#) indique :

[citation]5.111. Les jours fériés désignés à l'article L. 222-1 du code du travail sont payés dans les conditions prévues par la loi pour le 1er Mai.

5.112. Les dispositions ci-dessus s'appliquent même lorsque les jours fériés visés à l'alinéa 5.111 tombent pendant une période de chômage-intempéries ou pendant le congé payé.

5.113. Sous réserve des dispositions légales particulières à la journée du 1er Mai et de celles de l'alinéa précédent, aucun paiement n'est dû aux ouvriers qui :

- ne peuvent justifier avoir accompli dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment 200 heures de travail au minimum au cours des 2 mois qui précèdent le jour férié visé, dans les conditions prévues pour l'application de l'article L. 731-4 du code du travail ;

- n'ont pas accompli à la fois le dernier jour du travail précédant le jour férié et le premier jour du travail qui lui fait suite, sauf autorisation d'absence préalablement accordée ; toutefois, il n'est pas tenu compte d'une absence pour maladie se terminant la dernière journée de travail précédant le jour férié, ou d'une absence pour maladie commençant la première journée de travail suivant ledit jour férié.

5.114. Le chômage des jours fériés ne peut pas donner lieu à récupération au sens de l'article D. 212-1 du code du travail.[/citation]

Je ne vois pas ce qu'il y a de très particulier...

Les jours fériés légaux sont comptés comme jours de travail pour le calcul des absences mais lorsque lorsqu'ils sont chômés, il ne sont payés qu'après 3 mois de présence, sauf le 1er mai qui l'est sans condition...

Ils sont donc à compter dans le diviseur du quotient servant à calculer les absences mais pas dans le multiplicateur sauf lorsqu'ils ne sont pas payés...

L'intéressée a pu consulter à ce propos mes réponses argumentées responsables et tout à fait dans le sujet notamment dès mes messages postés successivement le 13/10/2018 à 22:27 et le 15/10/2018 à 23:00, vous auriez pu en faire autant et connaître ma position si vous ne pensiez pas qu'à me contredire même sur des points irréfutables car j'espère que vous n'allez pas aussi nous dire que les EDITIONS FRANCIS LEFEBVRE s'adresse à telle ou telle catégorie de salariés exclusivement...

Par **miyako**, le **21/10/2018** à **13:05**

Bonjour,

On vous demande pas autre chose que de nous faire connaître vos calculs par rapport à la vraie question posée.

ON ATTEND VOS CALCULS ET RIEN D'AUTRE ,C'EST CE QUI INTERESSE NOTRE SALARIEE ,C'EST LA QUESTION POSEE DEPUIS LE DEBUT.

C'est incroyable de voir un tel personnage qui se croit le roi du forum assis sur son trône. Les autres ont abandonné de discuter avec vous ,mais pas moi, je suis quelqu'un de sérieux et surtout poli ;la libre discussion,certainement,l'insulte et autres supercheries ,certainement pas. **ALORS A VOS CALCULETTES ,car c'est ça qui intéresse notre salariée**

Le sujet c'est la paye de notre salariée et rien d'autre.

Visiblement c'est un sujet que vous ne maîtrisez pas du tout,sauf à nous prouver par vos calculs votre compétence

La pauvre doit nous prendre pour de vraies imbéciles et elles a raison ,aussi je lui conseille vivement de voir un syndicat qui va au moins lui donner une information exacte et précise .

[smile4]Dès le départ ,je n'aurai pas du rentrer dans le piège tendu par PM et je m'en excuse auprès de tous nos sympathiques lecteurs

Ce site est sérieux ,fiable avec des avocats et des intervenants polis ,compétents ,mais avec vous ,on a tous tort .Alors SVP un peu de respect ,si ce n'est pour moi ,au moins pour les autres.

On attend vos calculset rien d'autre .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **21/10/2018** à **13:39**

Si vous êtes incapable de lire des messages, il ne faut pas accuser les autres de ne pas donner un mode de calcul alors qu'il figure dans mon message du 15/10/2018 à 23:00...

Je comprends que cela vous embarrasse que l'on vous réponde point par point...

Il faudrait éviter de vous auto-proclamer tour à tour de sérieux puis d'imbécile car je ne me

sens pas concerné...

Vous n'auriez pas dû surtout entrer dans le piège du mensonge et des faux arguments qui se retournent contre vous et l'on voit qu'au fur et à mesure que l'on met l'accent sur les incohérences de votre fausse argumentation, vous faites monter le ton et vous n'arrivez pas plus à discuter d'une manière correcte avec un sympathique intervenant dans ce sujet comme le sont les autres lecteurs à qui je réponds avec compétence en les respectant contrairement à vous qui prenez tout le monde pour des imbéciles qui devraient croire vos élucubrations... Mes calculs ont donc été donnés depuis longtemps même si vous êtes incapable de les lire et de les comprendre...

Par **miyako**, le **22/10/2018** à **21:50**

Bonjour,

Le 15 Août se situant dans la période d'exécution du CT qui commence le 14 Août, on ne peut pas pratiquer de cette façon :

$1498,50/154 \times 63 = 613,02$ ou pire $1408,50/161 \times 70 = 651,53$,

cela pénalise la salariée en retenue ,donc illégale .

_____La méthode officielle de la cour de cassation_____

$1498,50/161 \times 63 = 586,37$ de retenue période du 01 AU 14 Août

$1498,50/161 \times 7 = 65,15$ SI 15 AOÛT NON PAYE -SOUS TOUTE RESERVE-

Total retenues 651,52 €

C'est ce chiffre qu'il faudrait éventuellement retenir.

Mais en l'absence de textes précis concernant les jours fériés non payés ,je ne me hasarderai pas à conseiller , d'autant qu'il s'agit d'un contrat CDD de remplacement basé sur un Traitement Mensuel fixe ,sachant qu'un jour non travaillé qui tombe un jour normalement travaillé n'entraîne pas une réduction de rémunération pour un salarié mensualisé.

Et en plus nous ne savons pas ce que dit la CCN applicable sur ce sujet pour les moins de 3 mois d'ancienneté et pour les CDD.

Dans le doute ,c'est le plus favorable à la salariée qui prime ,c'est la règle en matière de droit du travail, donc 586,37 de retenue .

Au pire ,si l'on allait dans le sens de déduire le jour férié non payé,mais néanmoins jour habituellement chômé dans l'entreprise:

ON ARRIVERAIT A 651,52€ de retenue totale maxi

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **22/10/2018** à **22:28**

[citation]Bonjour,

Le 15 Août se situant dans la période d'exécution du CT qui commence le 14 Août, on ne peut pas pratiquer de cette façon :

$1498,50/154 \times 63 = 613,02$ ou pire $1408,50/161 \times 70 = 651,53$,

cela pénalise la salariée en retenue ,donc illégale .

_____La méthode officielle de la cour de cassation_____

$1498,50/161 \times 63 = 536,37$ de retenue période du 01 AU 14 Août

$1498,50/161 \times 7 = 65,15$ SI 15 AOÛT NON PAYE -SOUS TOUTE RESERVE-

Total retenues 601,52 €

C'est ce chiffre qu'il faudrait éventuellement retenir.

Mais en l'absence de textes précis concernant les jours fériés non payés ,je ne me hasarderai pas à conseiller , d'autant qu'il s'agit d'un contrat CDD de remplacement basé sur un Traitement Mensuel fixe ,sachant qu'un jour non travaillé qui tombe un jour normalement travaillé n'entraîne pas une réduction de rémunération pour un salarié mensualisé.

Et en plus nous ne savons pas ce que dit la CCN applicable sur ce sujet pour les moins de 3 mois d'ancienneté et pour les CDD.

Dans le doute ,c'est le plus favorable à la salariée qui prime ,c'est la règle en matière de droit du travail, donc 586,37 de retenue .

Au pire ,si l'on allait dans le sens de déduire le jour férié non payé,mais néanmoins jour habituellement chômé dans l'entreprise:

ON ARRIVERAIT A 601,52€ de retenue totale maxi

Amicalement vôtre

suji KENZO[/citation]

Bonjour,

Vous avez quand même réussi à trouver le message, c'est un exploit...

Vous racontez encore n'importe quoi puisque le 14 août est travaillé je ne vois pas comment on peut le retenir en dates d'absence donc la première absence est du 1er au 13 août...

Si vous aviez la moindre notion des mathématiques vous sauriez que l'on fasse en une fois $1498,50 \times 70/161 = 651,52$ cela revient au même que de le faire en deux fois : $(1498,50 \times 63/161 =) 586,37 + (1498,50 \times 7/161 =) 65,15 = 651,52$, car vous connaissant, je ne sais pas si c'est volontaire ou pas mais même vos chiffres sont faux, ce serait donc uniquement pour contester ma réponse...

La Jurisprudence d'une part et les dossiers de Liaisons sociales et des Editions Francis Lefebvre suffisent largement pour qui les comprend pour savoir que lorsqu'un jour férié chômé n'est pas dû et n'est donc pas travaillé, il doit être considéré en absence...

Votre affirmation "ON ARRIVERAIT A 601,52€ de retenue totale maxi" est donc elle aussi fautive et décidément vous perdez toujours les occasions d'être fiable ou de vous taire et ainsi vous êtes de plus en plus discrédité...

On attend l'expression de votre rogne puisque l'on a compris que ce qui vous est insupportable c'est que l'on vous prouve que vous avez tort...

Par miyako, le 23/10/2018 à 11:31

Bonjour,

EH bien oui ,on s'est tous bien" plantés" .

[fluo]/[fluo][s]/[s]POUR LE MOIS D'AOÛT [s]/[s]

Le calcul de l'employeur est exacte et tout à fait LEGAL

-[fluo][fluo]/[fluo] Heures réellement effectuées (15 Août déduit) [/fluo]

[fluo]13X 7 =91 heures (151h67- 60.67= 91 heures[/fluo]

Taux horaire 1498.50/ 151.67 = 9.88

Retenue employeur : 599.42 soit 60.67 X 9.88

Reste [fluo]91 heures réellement travaillées (15 Août exclu)

Salaires net à payer 899.08 €[/fluo]

[s][s]/[s]C' est donc le résultat le plus favorable entre le calcul JP/cassation et les différentes méthodes de calculs ,TOLEREES des l'instant qu'elles sont plus favorables aux salariés concerné[/s]s .

-Hiérarchie des normes applicables en droit du travail-

Nous sommes sur l'exception qui confirme la règle ,car en général le calcul édicté par la cour de cassation reste plus favorable aux salariés.

Effectivement,on aurait du chercher à comprendre le calcul de l'employeur.

[fluo][s]**DONC PAS D'ERREUR POUR le mois d**[/fluo]'AO[/s]UT -[s]**Ce Qu'il Fallait Démontr**[/s]er-

Mille excuses à notre salariée pour ce débat indécent,mais j'ai quand trouvé d'où venait la soit disante erreur et j'ai donné une explication claire.

Pour septembre OUI ,il y a une erreur ,car le calcul cour de cassation est nettement plus favorable et c'est celui qu'il faut retenir

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **23/10/2018 à 12:19**

Bonjour,

Je savais bien que vous alliez arriver une nouvelle fois à tenter de tromper le lecteur car personnellement je n'ai fait qu'indiquer que le calcul de l'employeur était faux pour le mois de **septembre....**

[fluo]C'est vous qui vous êtes aventuré dans un calcul complètement faux pour le mois d'août[/fluo] que j'ai bien été obligé de critiquer...

[fluo]C'est vérifiable tout au long du sujet...[/fluo]

C'est donc vous qui êtes indécent une nouvelle fois et pas seulement dans ce sujet même si vous y mettez des couleurs mais [fluo]n'entraînez pas les autres dans votre chute pour dissimuler que c'est vous seul qui vous êtes "planté"[/fluo]...

Par **Bridgetjones37**, le **06/03/2020 à 09:02**

Bonjour , j'ai commencé un emploi de preparatrice en pharmacie le 10 février pour un contrat de 35h répartie sur 4 semaines avec 2 semaines à 38,5h , une à 33h et une à 30h

J'ai donc fait 101,5h réel sur ce mois de février donc comment mon salaire devrait être calculé ? On m'a enlevé 42h sur la base pour absence entrée/sortie , je ne comprend pas trop pourquoi on m'enlève 42h .

Merci pour votre réponse

Vanessa

Par **Bridgetjones37**, le **06/03/2020 à 09:03**

Bonjour , j'ai commencé un emploi de preparatrice en pharmacie le 10 février pour un contrat de 35h répartie sur 4 semaines avec 2 semaines à 38,5h , une à 33h et une à 30h

J'ai donc fait 101,5h réel sur ce mois de février donc comment mon salaire devrait être calculé ? On m'a enlevé 42h sur la base pour absence entrée/sortie , je ne comprend pas trop pourquoi on m'enlève 42h .

Merci pour votre réponse

Vanessa