

La fameuse ligne Retenue Entrée Sortie

Par Pbl1977, le 14/04/2016 à 11:26

Bonjour,

Je vous contacte au sujet de ma nièce qui vient de terminer son premier emploi. Elle n'a pas 19 ans, et nous (la famille), l'avons encouragée à faire des "petits boulots" avant de reprendre ses études en septembre.

Elle s'est donc présentée au supermarché de la ville pour être caissière. (Dénomination : Employé libre service).

Sur son contrat...signé après son départ...il est écrit : "En rémunération de vos services, une rémunération mensuelle brute de 336.27 €, pour une durée hebdomadaire de 8h de présence, incluant les temps de pause conventionnels non assimilés à du temps de travail effectif."

Elle n'a travaillée réellement que du 26 au 31 mars inclus.

Voici une synthèse de sa fiche de paie:

Intitulé	Nombre ou Base	Taux	Montant
Salaire mensuel	33,01	9,70 €	320,26 €
Heures de pauses	1,65		16,01 €
Heures normales	6,66	9,70 €	64,62 €
Majoration H.dimanche (Trav Hab) à 30%	3	2,91 €	8,73 €
Retenue Entrée/Sortie	-25,43		-240,20 €
Ajustement des heures de pauses	-0,94		-9,12 €
Total du BRUT			160,30 €

Cotisations diverses			-30,59 €
Total impossible			129,71 €

CSG - RDS			-4,57 €
-----------	--	--	---------

NET A PAYER			125,14 €
--------------------	--	--	-----------------

Bon, d'accord, je suis en CDI dans une grande boîte donc un peu "déconnecté" de la réalité des petits boulots, qui sont déjà loin me concernant...mais j'ai du mal à trouver les arguments

pour qu'elle trouve des petits boulots d'ici la rentrée...pour au final ne gagner que 3.79 € NET par heure !!!

J'en viens donc à la fameuse ligne RETENUE ENTREE/SORTIE.

D'après mes quelques lectures sur ce site et ailleurs, je comprends que cette ligne apparait lorsque l'employé ne travaille pas le mois complet.

Par contre je n'arrive pas à comprendre le calcul utilisé, et surtout le rapport avec le contrat de travail et la rémunération.

En effet, comme vous avez pu le lire, il est écrit " 336.27 € brut mensuel sur une base de 8h/semaine." Soit environ 8h x 4 semaines = 32 heures.

Ce qui fait environ $336.27 \text{ €} / 32\text{h} = 10.50 \text{ €}$ brut par heure, alors que elle n'a reçu que : $160.30 \text{ € brut} / 33.01 \text{ h} = 4.85 \text{ €}$ brut par heure.

Sauf que dans son cas, les "environs" 32 heures du contrat n'ont pas été faites sur un mois mais sur 1 semaine.

N'y a-t-il donc pas une erreur quelque part ?

La part d'heure "Retenue Entrée/Sortie" n'est-elle pas trop importante ?

Je dirais que ce n'est pas 25.43 heures qu'il fallait déduire mais plutôt : $33.01 \text{ h} / 4$ (semaine théorique par mois) = 8.25 heures.

Pour moi elle aurait dû avoir ce salaire:

Intitulé	Nombre ou Base	Taux	Montant
Salaire mensuel	33,01	9,70 €	320,26 €
Heures de pauses	1,65		16,01 €
Heures normales	6,66	9,70 €	64,62 €
Majoration H.dimanche (Trav Hab) à 30%	3	2,91 €	8,73 €
Retenue Entrée/Sortie	-8,25		-77,92 €
Ajustement des heures de pauses	-0,94		-9,12 €
Total du BRUT			322,58 €

Cotisations diverses			-62,26 €
Total impossible			260,32 €

CSG - RDS			-9,11 €
-----------	--	--	---------

NET A PAYER			251,21 €
--------------------	--	--	-----------------

Tous ces calculs sont à prendre avec la notion de "environ", mais c'est juste pour avoir un ordre d'idée des temps et montants.

D'après vous il faut que je me réveille [smile36] ou alors il faut que j'aille avec elle voir le service comptable de ce supermarché ?

Merci !

Par **P.M.**, le **14/04/2016** à **13:46**

Bonjour,

A priori, si la salariée n'a travaillé que du 26 au 31 mars à raison de 8 h hebdomadaire, elle n'a pas pu travailler le temps que vous indiquez et elle pourrait vous le confirmer...

En fait, en moyenne annuelle un mois a 4,3333 semaines ce qui fait $\times 8 = 34,66$ h que nous retrouvons au niveau du salaire mensuel pauses comprises donc le calcul dépend de son temps de présence sachant qu'apparemment elle aurait travaillé 3 h le dimanche 27 mars...

Par **Pbl1977**, le **14/04/2016** à **14:15**

Tout d'abord merci pour votre réponse.

Pour revenir au temps de travail, c'est bien ce que je précise, et entre mon message et maintenant ma nièce m'a envoyé son planning pour la période dont je parle, et elle m'a bien confirmé qu'elle a travaillé ces fameuses 30aine d'heure.

Sur son planning, une colonne indique BASE = 8.00 et la colonne à côté TOTAL = 31.00

Ce qui veut dire qu'à la base elle devait faire 8h sur la semaine et qu'elle en a fait 31.00...dont voici la décomposition:

Vendredi 25 mars (à l'essai mais ne figure pas en date d'entrée sur sa fiche de paie) : 13h15 – 17h = 3.75 h

Samedi 26 mars : 9h30/14h30 – 15h30/19h30 = 9 h

Dimanche 27 mars : 9h30/12h30 = 3 h

Mardi 29 mars : 15h/19h30 = 4.5 h

Mercredi 30 mars : 9h30/14h30 = 5 h

Jeudi 31 mars : 9h/14h30 – 15h30/19h30 = 9.5 h

Ce qui donne un total de 34,75 heures. Je ne sais pas si la période d'essai doit se faire payer ??? Je dirais que oui ???

Mais je vous confirme bien que du vendredi 25 mars au jeudi 31 mars elle a travaillé 34.75 heures (période d'essai incluse) et non pas 8 heures comme inscrit sur le contrat.

Par **P.M.**, le **14/04/2016** à **14:46**

Normalement, la période d'essai doit effectivement être payée et suivant le nombre d'heures effectuées même autrement, il y a notoirement une erreur sur la feuille de paie même si éventuellement elle n'a pas travaillé 31 h puisque ce serait du temps de présence, pauses comprises...