



Regle des 30ème sur les absences fiche de paie

Par **BDNDJ**, le **14/09/2017** à **14:45**

Bonjour,

Je ne comprends pas le service gestion des paies de mon travail!

J'étais en arrêt maladie du 1er juillet 2017 au 30 juillet 2017

J'ai repris le lundi 31 juillet 2017 et il ne veulent pas me payer ma journée du 31 juillet soit disant c'est la regle des 30eme !!

Je suis venue travailler gratuitement!!!

Pouvez vous me dire ce que vous en pensez svp!

Merci d'avance..

Par **P.M.**, le **14/09/2017** à **16:54**

Bonjour,

En cas d'absence la seule méthode retenue par la Cour de Cassation est d'appliquer au salaire mensuel le quotient du nombre d'heures non effectuées / par le nombre d'heures normalement ouvrées pour le mois considéré ou à l'inverse l'employeur doit payer le nombre d'heures travaillées / par le nombre d'heures normalement ouvrées pour le mois considéré x par le salaire mensuel...

Il ne peut donc pas vous opposer une quelconque règle des 30° et vous pouvez 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]

Par ailleurs, en fonction de votre ancienneté et de la Convention Collective applicable, vous pourriez avoir droit à un maintien du salaire...

Par **miyako**, le **14/09/2017** à **22:00**

Bonsoir,

Les autres méthodes : à utiliser uniquement en faveur du salarié

Les autres méthodes qui sont parfois utilisées sont la méthode des jours ouvrés, celle des

jours ouvrables, celle des jours calendaires et parfois même celle des trentièmes.
Il s'agit d'utiliser un nombre moyen de jours par mois, peu importe le nombre de jours ouvrés ouvrables réels.
La méthode des jours ouvrés : diviser par 22 jours (5 jours par semaine * 52 semaines / 12 mois)
Rémunération mensuelle / nombre de jours ouvrés * nombre de jours d'absence ouvrés
La méthode des jours ouvrables : diviser par 26 jours (6 jours * 52 semaines / 12 mois)
Rémunération mensuelle / nombre de jours ouvrables * nombre de jours d'absence ouvrables
La méthode des jours calendaire dite 30e
cette méthode est uniquement applicable et même obligatoire en ce qui concerne le plafond de la sécurité sociale(règlement URSSAF)
Exception pour les salariés au forfait ,mais ce n'est pas le cas ici[fluo]
[fluo]
Normalement les logiciels paye sont paramétrés à ce sujet
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **14/09/2017** à **22:10**

Aucune autre méthode que celle que j'ai indiquée n'a été reconnue par la Cour de Cassation et en tout cas ne peut pas arriver à un résultat inférieur pour le salarié comme de refuser de lui payer un jour de travail...
Qui prétend le contraire ne fait qu'embrouiller le lecteur (comme d'habitude) et en tout cas ne répond pas au sujet...

Par **miyako**, le **15/09/2017** à **22:29**

Bonsoir,
Pour info un article du Legisocial :

----- *** Legisocial ****

Le décompte des absences du salarié

Date de publication : 09 novembre 2015

Catégorie(s) : Absences

En complément de cet article, découvrez notre outil de calcul des absences selon les 8 méthodes disponibles dont celle préconisée par la jurisprudence.

NOTIONS DE BASE

Plusieurs méthodes sont à la disposition des entreprises pour décompter l'absence du salarié.

Lorsqu'une absence donne lieu à retenue sur salaire, les entreprises doivent respecter une obligation légale : celle de l'indiquer sur le bulletin de paye.

Article R3243-1

Modifié par Décret n°2008-1501 du 30 décembre 2008 - art. 1

Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ; (...)

5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire ;

8 MÉTHODES DE DÉCOMPTE

Le décompte en heures réelles du mois

Dans ce cas, la retenue sera chiffrée comme suit :

Absence= (Salaire base * heures d'absence réelles) / Heures réelles du mois

Ce nombre doit tenir compte de tous les jours du mois, y compris les jours fériés (chômés ou non) qui pourraient être compris dans le mois.

Ce nombre est différent d'un mois à l'autre en fonction du :

Nombre de jours du mois

Nombre de jours travaillés dans le mois

Le décompte en heures moyennes du mois

Dans ce cas, la retenue sera chiffrée comme suit :

Absence= (Salaire base * heures d'absence réelles) / Heures moyennes du mois

Dans cette méthode de décompte, la durée légale est traduite en une durée mensuelle selon le calcul suivant :

$(35 \text{ heures} * 52 \text{ semaines}) / 12 \text{ mois} = 151,67\text{h}$.

C'est donc 151,67h qui sera indiqué à chaque calcul.

Le décompte en jours ouvrés réels

Dans ce cas, la retenue sera chiffrée comme suit :

Absence= (Salaire base * jours ouvrés d'absence) / Jours ouvrés réels du mois

Les jours ouvrés correspondent aux jours d'ouverture de l'entreprise.

L'entreprise travail du lundi au vendredi, ce sera donc la somme des éléments suivants qui donnera la valeur du nombre de jours ouvrés réels :

Nombre de lundis du mois +

nombre de mardis du mois+

nombre de mercredis du mois+

nombre de jeudis du mois+

nombre de vendredis du mois = nombre de jours ouvrés réels du mois.

Le décompte en jours ouvrés moyens

Dans ce cas, la retenue sera chiffrée comme suit :

Absence= (Salaire base * jours ouvrés d'absence) / Jours ouvrés moyens

Il s'agit toujours de la même valeur, à savoir :

$(52 \text{ semaines} * 5 \text{ jours par semaine}) / 12 \text{ mois} = 21,67$ ou arrondi à 22 jours

Le décompte en jours ouvrables réels

Dans ce cas, la retenue sera chiffrée comme suit :

Absence= (Salaire base * jours ouvrables d'absence) / Jours ouvrables moyens

Les jours ouvrables correspondent aux 6 jours de la semaine (du lundi au samedi inclus).

Ce sera donc la sommes des éléments suivants qui donnera la valeur du nombre de jours ouvrables réels :

Nombre de lundis du mois +

nombre de mardis du mois+

nombre de mercredis du mois+

nombre de jeudis du mois+

nombre de vendredis du mois+

nombre de samedis du mois = nombre de jours ouvrables réels du mois.

Le décompte en jours ouvrables moyens

Dans ce cas, la retenue sera chiffrée comme suit :

Absence= (Salaire base * jours ouvrables d'absence) / Jours ouvrables moyens

Le nombre de jours ouvrables moyens est déterminé selon la formule suivante :

(52 semaines * 6 jours par semaine) / 12 mois = 26 jours

Le décompte en jours calendaires réels

Dans ce cas, la retenue sera chiffrée comme suit :

(Salaire base * jours calendaires d'absence) / jours calendaires du mois

Le nombre de jours calendaires réels peut ainsi être de :

28 jours ;

29 jours ;

30 jours ;

31 jours.

Le décompte en jours calendaires moyens

Dans ce cas, la retenue sera chiffrée comme suit :

(Salaire base* jours calendaires d'absence) /jours calendaires moyens

Par usage, ce nombre est toujours le même, il est fixé à 30 jours.

RÉCAPITULATIF DES 8 MÉTHODES

Le décompte en heures réelles du mois : Salaire base * heures d'absence réelles) / Heures réelles du mois ;

Le décompte en heures moyennes du mois : (Salaire de base * heures d'absence réelles) / heures moyennes du mois ;

Le décompte en jours ouvrés réels : (Salaire base * jours ouvrés d'absences) / Jours ouvrés réels du mois ;

Le décompte en jours ouvrés moyens : (Salaire base * jours ouvrés d'absence) / Nombre jours ouvrés moyens ;

Le décompte en jours ouvrables réels : (Salaire base * jours ouvrables d'absence) / jours ouvrables réels mois ;

Le décompte en jours ouvrables moyens : (Salaire base* jours ouvrables d'absence) /jours ouvrables moyens ;

Le décompte en jours calendaires réels : (Salaire base * jours calendaires d'absence) / jours calendaires du mois ;

Le décompte en jours calendaires moyens : (Salaire base* jours calendaires d'absence) /jours calendaires moyens(sociale)

A noter qu'une convention collective peut préconiser un de ces modes de calcul,mais dans tous les cas ,il faudra retenir le plus favorable au salarié concerné .

CE SONT DES METHODES LEGALES ET LA COUR DE CASSATION NE DIRA JAMAIS LE CONTRAIRE SI LE RESULTAT OBTENU EST FAVORABLE AU SALARIE,

Néanmoins pour la prise en compte du plafond de la sécurité sociale ,seule la méthode du 1/30 est admise par l'URSSAF pour le calcul des cotisations sociales.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par P.M., le 15/09/2017 à 22:55

Bonjour,

On sait bien que vous ne savez que recopier les autres sites sans d'ailleurs forcément comprendre ce que vous lisez...

Puisque vous prétendez que ce sont des méthodes légales, il faudrait indiquer le texte...

Mais, il n'empêche qu'aucune autre méthode que celle que j'ai indiquée n'a été reconnue par la Cour de Cassation et en tout cas ne peut pas arriver à un résultat inférieur pour le salarié comme de refuser de lui payer un jour de travail...

Qui prétend le contraire ne fait qu'embrouiller le lecteur (comme d'habitude) et en tout cas ne répond pas au sujet alors qu'en appliquant une de ces méthodes, l'internaute n'est pas payée de sa journée de travail...

Mais à cela vous ne savez pas répondre...

Par P.M., le 16/09/2017 à 08:09

Bonjour,

Il s'est donc contenté de recopier [ce dossier](#)...

Mais si l'on est un peu curieux, on peut cliquer en bas sur : [Et vous, comment décomptez-vous les absences de vos salariés ?](#) et lire en bas cette précision importante :

[citation]**LA MÉTHODE RECONNUE PAR LA COUR DE CASSATION**

Rappelons tout d'abord que les 8 méthodes précitées ont été créées par la pratique des entreprises, à ce sujet **le code du travail est muet concernant l'utilisation de telle ou telle méthode.**

En revanche, **la Cour de cassation ne reconnaît qu'une seule méthode : celle du décompte selon les heures réelles du mois.**

Une méthode à retenir dans 5 cas restrictifs

Dans 5 cas restrictifs, la méthode reconnue par la Cour de cassation doit être retenue.

Ces 5 cas sont :

1. Congé sans solde ;
2. Mise à pied disciplinaire ;
3. **Entrée ou sortie en cours de mois ;**
4. **Maladie non indemnisée ;**
5. Retenues pour heures de grève.

En d'autres termes, l'entreprise devrait retenir cette méthode en cas d'absence non rémunérée ou indemnisée.[/citation]

C'est donc la véritable information à retenir, celle que j'ai très exactement indiquée dans ce sujet et [celui-ci](#)...

Après avoir contredit une information exacte, j'espère qu'en plus il ne va pas oser renier un site auquel il s'est référé m[^]me si cela confirme son incompétence...

Par P.M., le 16/09/2017 à 11:04

N'attendez pas d'excuse de sa part, il n'en fait jamais car il faudrait déjà qu'il reconnaisse ses erreurs...

Par **BDNDJ**, le **17/09/2017** à **16:13**

Donc il doit bien me payer ma journée du 31 juillet sachant que la sécurité sociale ma payé du 1er au 30 juillet personne ne m'a payé ma journée du 31 juillet

Par **P.M.**, le **17/09/2017** à **16:28**

Bonjour,

Bien sûr, je vous ai donné le calcul que devrait faire l'employeur...

Je vous conseillerais si besoin de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale ou même de l'Inspection du Travail...

Par **BDNDJ**, le **18/09/2017** à **10:18**

Je vous remercie c'est ce que je vais faire ...

C'est triste d'en arriver la pour une journée...

Bon courage et bonne journée