Image not found or type unknown

Règle du trentième appliqué (salarié privé)

Par **VAndit**, le **07/11/2022** à **18:37**

Bonjour,
J'ai commencé un contrat en alternance de 2 ans (ce qui équivaut à un CDD légalement) sur la base de 35h00 semaine le Lundi 03/10/2022 dans un OPH (Office Public de l'Habitat).

Je suis donc un salarié de droit privé.
Or j'ai constaté sur ma fiche de paie (et mon compte en banque...) que le salaire qui m'a été versé pour le mois d'Octobre ne correspond pas à ce qui avait été établi dans le contrat d'apprentissage (CERFA).

J'ai donc contacté le service paie qui m'a indiqué que cela était normal car j'ai commencé le 03/10/2022 et que la règle qui s'applique pour le calcul de la rémunération se fait en trentième.

Peu importe que le 01/10/2022 et 02/10/2022 soient respectivement un samedi et un dimanche et donc peu importe que j'ai fait toutes mes heures, je ne dois avoir que 28/30ème de ma rémunération.

J'ai indiqué qu'il me semblait que cette règle ne s'impose qu'aux agents de la fonction publique, ce que je ne suis pas, et j'ai demandé s'il y avait un accord d'entreprise qui régit cela ou si c'était dans la convention collective. Je n'ai pas eu de réponse.

J'ai donc été les voir directement pour obtenir une réponse.
La gestionnaire paie m'a répondu que ce n'était pas dans la convention ni dans un accord mais que c'était un usage d'entreprise et que plein d'entreprise font comme ça. Elle a ajouté que cela n'avait rien à voir avec le fait d'être fonctionnaire ou non.

Je lui ai dit que pour moi ce ne me semblait pas légal mais elle m'a répondu que ça fait 20 ans qu'elle travaille comme ça et que si je n'étais pas d'accord, je n'avais qu'à prendre rendez-vous avec la DRH (RDV difficile à obtenir d'ailleurs).

D'où mes questions :
Est-ce légal ? Ont-ils le droit de faire ça ?
Qu'est-ce que je peux faire ?

Merci à vous.

Par **janus2fr**, le **07/11/2022** à **19:33**

Bonjour ,

Effectivement, le calcul du service paie est contraire à ce que demande la cour de cassation (exemple : https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000007018764).

Le calcul doit se faire sur l'horaire réel, soit d'absence, soit de travail, les 2 sont possibles. Dans les 2 cas, il faut calculer le nombre d'heures qui auraient été travaillées sur le mois complet et retrancher les heures manquantes du fait de l'arrivée en cours de mois (1ère façon) ou calculer les heures réellement travaillées par rapport aux heures totales du mois.

Dans votre cas, dans la mesure où votre arrivée en cours de mois ne vous fait perdre aucune heure de travail, vous auriez du être payé comme un mois normal.

Par **VAndit**, le **08/11/2022** à **09:41**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

Mon responsable en a parlé avec la DRH qui lui a confirmé que c'est un usage d'entreprise et qu'un usage = une règle.

Est-ce exact ?

Un usage peut-il être un désavantage ?

Par **Cousinnestor**, le **08/11/2022** à **10:09**

Hello !

"Un usage = une règle" quand il est plus favorable que la loi, mais illicite dans le cas contraire...!

A+

Par **P.M.**, le **08/11/2022** à **11:32**

Bonjour,

En l'occurrence, c'est une Jurisprudence et l'employeur ne peut pas en décider autrement si le calcul au temps travaillé est plus favorable et je vous confirme que la règle des trentièmes est illicite suivant aussi Cour de Cassation, Chambre sociale, du 14 mai 1987, 84-43.854, Publié au bulletin

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

:

[quote]
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[/quote]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés