

## Paie en cas de mois incomplet

Par **jacobi**, le **09/11/2009** à **08:35**

Bonjour,

J'ai travaillé, pour financer mes études, auprès d'une Université en tant que "adjoint technique contractuel" (loi 11.01.1984) sous contrat CDD. Le contrat fait référence au décret n° 86.83 pour toutes les questions non prévues au contrat.

La période est ainsi définie dans le contrat : "à compter du 21/09/2009" au 25/09/2009 soit pour une période de 5 jours" avec une "quotité de travail de 100%".

A la signature du contrat je pensais être rémunérée sur la base de 5 jours x 7 heures, soit 35 heures. En réalité j'ai été rémunérée comme suit :  $151,67 \text{ heures\_mois} / 30 \text{ jours\_mois} \times 5 \text{ jours travaillés} = 25 \text{ H } 28$  (nb heures portées sur le bulletin). En conséquence 28% de mon temps travaillé n'est pas rémunéré !!! Et comme j'ai eu 3 contrats semblables, je perd ainsi une trentaine d'heures !!!

La DRH me répond que dans la fonction publique c'est comme cela que sont calculées les paies, mais sans me fournir aucune référence à un texte.

Dans mes recherches on m'a indiqué une jurisprudence intéressante :

1°/ Dans sa jurisprudence Aragnou de 1982, [b:bj0i8hy6]le conseil d'État a élevé au rang de principe général du droit le principe d'une rémunération au moins égale au SMIC[b:bj0i8hy6]. CE Sect. 23 avril 1982, Ville de Toulouse c/ Mme Aragnou : un agent communal non titulaire « a droit, en vertu d'un principe général du droit, applicable à tout salarié et dont s'inspire l'article L. 141-2 du Code du travail, à un minimum de rémunération qui, en l'absence de disposition plus favorable pour la catégorie de personnel à laquelle l'intéressée appartient, ne saurait être inférieure au salaire minimal de croissance de l'article L. 141-2 ».

2°/ La cour administrative d'appel de Nantes a fait respecter le principe au profit d'une non-titulaire recrutée verbalement par un bureau d'aide sociale d'une commune pour exercer un emploi de garde de nuit (CAA Nantes 4 novembre 1992, Mlle Nadine Trempu). Dans ce contentieux, le problème posé n'était d'ailleurs pas tant de savoir s'il fallait ou non rémunérer l'intéressée au SMIC, mais d'[b:bj0i8hy6]évaluer combien d'heures devraient entrer dans ce décompte[b:bj0i8hy6]. Aussi le centre d'action sociale fut-il condamné à payer une indemnisation pour réparer l'insuffisance de rémunération. Le centre avait eu le tort de se borner à ne retenir qu'une partie seulement des heures de présence accomplies par la requérante, comme travail effectif ouvrant droit à rémunération sur la base du SMIC.

Selon vous est-ce que je peux, à l'heure actuelle, me prévaloir de cette jurisprudence ? Existe-t'il, aujourd'hui, une source de droit qui ferait que cette jurisprudence n'est pas opposable aux employeurs du secteur public ?

Par **Camille**, le **09/11/2009** à **13:30**

Bonjour,

Pas spécialiste des fiches de paie dans la fonction publique mais...

[quote="jacobi":2o1yl1ws]A la signature du contrat je pensais être rémunérée sur la base de 5 jours x 7 heures, soit 35 heures. En réalité j'ai été rémunérée comme suit : 151,67 heures\_mois / 30 jours\_mois x 5 jours travaillés = 25 H 28 (nb heures portées sur le bulletin). En conséquence 28% de mon temps travaillé n'est pas rémunéré !!! Et comme j'ai eu 3 contrats semblables,

[/quote:2o1yl1ws]

Donc, si je comprends bien, si vous faites vos 35 heures en seulement 4 jours et demi, ou en 4 jours, voire en 3 jours, vous ne serez payé que dans le ratio 4,5/30, 4/30 ou 3/30 ???


[quote="jacobi":2o1yl1ws]

La DRH me répond que dans la fonction publique c'est comme cela que sont calculées les paies, mais sans me fournir aucune référence à un texte.

[/quote:2o1yl1ws]

Alors, comment calculent-ils les fiches de paie des employés non mensualisés en CDI à temps plein ?

Comment auraient-ils fait si vous aviez travaillé à temps plein pendant un mois complet ?

Parce qu'avec la même méthode de calcul... 

Par **Lorella**, le **09/11/2009** à **18:02**

Bonjour

Les intérimaires ne sont pas concernés par la mensualisation et sont donc payés selon le nombre d'heures réellement effectuées.

Pour les autres cas (en cas d'entrée/sortie en cours de mois), il faut faire le rapport suivant :

salaire brut base mensuelle / nbre d'heures réelles dans le mois considéré x nbre d'heures réellement travaillées

La Cour de cassation préconise cette méthode :

Entrée en cours de mois (Cass. soc. 14-5-1987 n°1967)

Sortie en cours de mois (Cass. soc. 20-1-1999 n°388)

Une explication détaillée d'un spécialiste de la paie

[url:1oqs516j]<http://www.gestiondelapaie.com/flux-paie/?765-traitement-de-paye-8-methodes-de-retenue>[/url:1oqs516j]

Par **Camille**, le 10/11/2009 à 09:58

Bonjour,

[quote="Lorella":1tsw0bwt]

Pour les autres cas (en cas d'entrée/sortie en cours de mois), il faut faire le rapport suivant :

salaire brut base mensuelle / [b:1tsw0bwt]nbre d'heures réelles dans le mois  
considéré[/b:1tsw0bwt] x nbre d'heures réellement travaillées

[/quote:1tsw0bwt]

Là, on est bien d'accord. Mais, ici, non seulement l'Université travaille en jours et pas en heures, mais en plus, considère [u:1tsw0bwt]qu'on travaille normalement 30 jours par mois[/u:1tsw0bwt] !

Alors qu'à la rigueur, on pourrait admettre (et encore ! comment compter des jours "pleins" et des jours "partiels" ?) la méthode en jours, mais uniquement pour paraphraser la bonne méthode, ce qui donnerait :

salaire brut base mensuelle / [u:1tsw0bwt]nbre de jours réels dans le mois  
considéré[/u:1tsw0bwt] (et non pas 30) x nbre de jours réellement travaillés.

(formule qui ne marche pas parce que, comment distinguer, par exemple, que du lundi au jeudi on fasse 7h et demie et le vendredi seulement 5h ?)

Autrement dit, avec cette base de 30 jours/mois arbitraire, même ceux à temps plein mais payés à l'heure ne seraient jamais payés à 100%, forcément, puisqu'ils ne bosseraient jamais 30 jours...

Par **Lorella**, le 10/11/2009 à 11:07

Bonjour

Le mieux est en heures parce qu'en jours travaillés il faut que chaque jour comporte le même nombre d'heures travaillées.

Par **Camille**, le 10/11/2009 à 16:27

Bonjour,

Je dirais même que, pour moi, c'est la seule possible au départ, celle en jours ne pouvant se substituer qu'à la rigueur parce que les horaires seraient identiques tous les jours, genre 5 jours de 7 heures. Assez rare un peu partout, a fortiori à l'Université, il me semble. Mais de toute façon, ça ne peut être sur une base de 30 jours théoriques.

Là, on dirait que l'administration confond avec le calcul de base des indemnités journalières de la Sécu ou des indemnités de chômage des Assedics... Oups... des Pôles-Emplois...

Par **jacobi**, le **10/11/2009** à **19:29**

Merci pour vos posts, qui sont plein de bon sens; mais vous semblez oublier qu'ici ce n'est pas le code du travail qui s'applique. Enfin, pas directement. Mais quelque fois il peut être opposable à l'administration, par le biais des "principes généraux de droit".

Depuis mon premier post j'ai trouvé des choses intéressantes :

1°/ Pour tenir compte de la position du Conseil d'Etat de 1982, le Décret n° 91-769 du 02/08/1991 est venu instaurer depuis le 1er Juillet 1991 en faveur des agents publics (fonctionnaires et non titulaires), un mécanisme de sauvegarde, nommée « indemnité différentielle », permettant au minimum d'aligner la rémunération sur le SMIC.

2°/ A une question écrite par un sénateur, le Ministère de la fonction publique (question n° 01152 de Mr Demerliat – JO du Sénat du 17/07/2002 page 2305) a confirmé qu'un agent non titulaire recruté du 14 au 31/01/1982 et ayant travaillé 14 jours x 7 heures = 98 heures devait percevoir un salaire de  $6,67 \text{ €} \times 98 \text{ heures} = 653,66 \text{ €}$  et non  $1131,34 \text{ €} \times 17 / 30^{\text{ème}} = 641,09 \text{ €}$  conformément au décret n° 91-769 du 2 Août 1991.

Donc, à priori, le bon sens devrait gagner.

Par **Lorella**, le **10/11/2009** à **19:38**

Jacobi

J'ai mis mon nez dans mes bulletins de paie et ai trouvé un bulletin de paie 2008 pour une mission d'une semaine en tant que contractuelle dans une mairie.

J'ai fait 35 h 00 du lundi au vendredi.

Traitement de base 7/30

En fait il est inclus le samedi et dimanche.

Par **Camille**, le **11/11/2009** à **11:50**

Bonjour,

C'est déjà plus logique puisque, là, pour un mois complet on arrivera bien à un ratio de 30/30 pour un mois de 30 jours.

Mais ça reste quand même bancal parce qu'on table sur le fait qu'un mois moyen sur la période annuelle est de 30 jours.

Parce que, que fait-on de celui qui n'a pas travaillé 5 jours ? Du lundi au jeudi, ou du mardi au vendredi, ou du mardi au jeudi ?

:ymparty:

Image not found or type unknown

Par **Camille**, le 11/11/2009 à 11:55

Bonjour,

[quote="jacobi":2700rew6]Merci pour vos posts, qui sont plein de bon sens; mais vous semblez oublier qu'ici ce n'est pas le code du travail qui s'applique. Enfin, pas directement. Mais quelque fois il peut être opposable à l'administration, par le biais des "principes généraux de droit".

[/quote:2700rew6]

Code du travail ou pas, l'administration ne peut pas s'abstraire d'un raisonnement logique et de bon sens.

A moins d'élever Kafka ou Ubu au rang de fondateurs institutionnels.

Partir sur une base de 30 jours, puis faire un calcul sur le nombre réel de jours travaillés, donc 5 jours par semaine, reviendrait à faire un calcul, pour un mois "plein" de 31 jours, donc maxi 23 jours, sur la base de 23/30ème. Donc jamais 100% par principe de ce calcul...

Par **Lorella**, le 11/11/2009 à 14:43

Bonjour

Je suis tout à fait d'accord avec vous.

[quote:2txjqr3i]Parce que, que fait-on de celui qui n'a pas travaillé 5 jours ? Du lundi au jeudi, ou du mardi au vendredi, ou du mardi au jeudi ?[/quote:2txjqr3i]

Là ça devient compliqué, peut être traduire les jours travaillés en jours calendaires. Pour 4 jours travaillés :  $4 \times 7 / 5 = 5.6$

Ouais...c'est l'ASSEDIC qui fait cela pour calculer le délai de carence si CP payés après rupture contrat, si ma mémoire est bonne.

Jacobi, avez-vous calculé votre salaire selon méthode préconisée par la Cour de cassation ? Combien d'écart en Euros trouvez-vous ? N'hésitez pas à réclamer.

Par **Camille**, le 11/11/2009 à 15:38

Bonjour,

[quote="Lorella":271jjiz]

Là ça devient compliqué, peut être traduire les jours travaillés en jours calendaires. Pour 4 jours travaillés :  $4 \times 7 / 5 = 5.6$

[/quote:271jjiz]

Et oui. Sauf que, pour moi, une méthode (comme celle - horaire - que vous indiquez) doit pouvoir s'appliquer dans tous les cas de figure et non pas une méthode pour les uns et une autre pour les autres. Peu importe qu'on soit astreint à respecter le code du travail ou pas. D'ailleurs, si on appliquait la technique "jours" telle que décrite ci-dessus à la technique "heures" telle que vous la décrivez, alors il faudrait diviser par  $30 \times 24$ , puisqu'il y a 24 heures par jour et 30 jours par mois en moyenne ! Ce qui montre bien l'absurdité de la méthode. On ne travaille jamais 24 heures par jour et jamais 30 jours par mois.

[quote="Lorella":271jjiz]

Ouais...c'est l'ASSEDIC qui fait cela pour calculer le délai de carence si CP payés après rupture contrat, si ma mémoire est bonne.

[/quote:271jjiz]

Oui mais là, ça se comprend, mettons de côté le délai de carence. Vous avez droit à 25 jours d'indemnités, y inclus les samedis et les dimanches, vous serez indemnisés dans le ratio 25/30. Idem la Sécu. En arrêt maladie pendant 15 jours, vous serez indemnisé dans le ratio 15/30, peu importe le nombre de samedis et de dimanches dans ces 15 jours.

Et si vous devez être indemnisé pour un mois complet, vous serez bien indemnisé dans le ratio 30/30 pour un mois de 30 jours. Que ce soit ASSEDIC ou Sécu.

Donc, là ça colle, ça ne pose aucun problème.

Par **Lorella**, le 11/11/2009 à 18:24

C'est clair qu'il faut suivre la méthode préconisée par la cour de cassation.

Par **Camille**, le 12/11/2009 à 13:02

Bonjour,

Faut croire que les juges de la Cour de casse sont meilleurs en arithmétique que la DRH de l'Université...

:D

Image not found or type unknown

Par **Lorella**, le 12/11/2009 à 18:34

Ouais. Disons qu'ils sont plus justes.

Par **Camille**, le 13/11/2009 à 11:40

Bonjour,

Nan nan... leur calcul est juste, celui de la DRH est faux...

Ici, c'est un pur problème de calcul de proportions ou de pourcentages, qu'on appelle aussi "la règle de trois", niveau certificat d'études primaires.  
:D

Image not found or type unknown