



Détermination du temps réel mensuel de travail

Par mystik79

Bonjour

J'ai besoin de vos lumières svp concernant la détermination du temps de travail sur un mois.

Je dispose d'un CDI temps complet 35 heures : 151,67 heures sur le bulletin de paie.
Mon temps de travail fluctue beaucoup en fonction de la période.

Mes heures réelles travaillées sont relevées via le traceur de mon véhicule

Je suis payée chaque mois, non pas d'après les jours calendaires, mais en semaines entières :
- 8 mois je suis payée sur 4 semaines
- et 4 mois je suis payée sur 5 semaines.

Forcément le temps de travail réel théorique est différent suivant qu'il y ait 4 ou 5 semaines incluses dans le mois.

J'aurais besoin de comprendre comment est déterminé le temps réel de travail :

- sur des mois de 4 semaines en petite période d'activité, je fais à peine 130 heures.

Ce mois de janvier écoulé par exemple :

* comptabilisé sur 4 semaines

* la livraison du 2 janvier n'a pas été effectuée dans mes magasins il y a donc 3 jours où je n'ai pas pu travailler,

* et avec les manifestations des agriculteurs je n'ai pas non plus pu travailler le 26 janvier.

* Ceci représente en gros 26-28h de travail en moins.

Au final sur ce mois de janvier, j'affiche à peine 110 heures de travail réel au compteur.

- en revanche sur des mois comptés sur 5 semaines en grosse période d'activité, je peux largement dépasser les 180/190 heures de travail réel.

- quid du déclenchement des heures supplémentaires ?

Se fait-il par rapport aux heures réelles théoriques (140h pour un mois de 4 semaines et 175h pour un mois de 5 semaines) ou quelque soit le mois cela se fait par rapport à la moyenne de 151,67h qui apparaît sur le BS ?

- quid des heures supplémentaires non majorées ? Par rapport à quelle durée de travail sont-elles déterminées ?

Mois avec des jours de congés (30jrs ouvrables à l'année) :

- pour vérifier que toutes mes heures sont bien comptabilisées, j'aurais besoin de comprendre à combien d'heures de travail réelles correspondent des jours de CP.

Sur une semaine complète par exemple, 6 jours ouvrables de congé, doit-on déduire 5 x 7 heures ce qui me semble logique ou 6 fois 7h ? Et ce pour retrouver le temps de travail réel qui a été comptabilisé dans le bulletin de salaire ?

Questions subsidiaires :

1/- peut-on demander à l'employeur de comptabiliser les jours de congés en jours ouvrés si ceci m'est plus favorable qu'en jours ouvrables ?

2/ En août 2022 et en août 2023, j'ai pris deux semaines de congés payés, à cheval sur trois semaines.

Mon jour de repos est le jeudi.

Pour les deux années mon 1er jour non travaillé est le vendredi et le dernier jour ouvrable non travaillé est le jeudi 2 semaines plus tard.

Or dans les deux cas ils ne m'ont déduit que 11 jours. Le dernier jeudi n'étant pas comptabilisé.

De fait, légalement je n'ai pas pris les 12 jours de congés consécutifs qui sont obligatoires avant octobre.

Je n'ai donc pas droit aux jours de congé de fractionnement.

Est-ce normal et puis-je demander à ce qu'ils modifient ce calcul ?

Avec mes vif remerciements parce que je suis en train de vérifier tous mes BS (j'ai un souci avec les heures relevées), mais rien ne correspond entre relevé d'heures et BS, je ne comprends rien aux HS, à celles majorées, celles qui ne le sont pas, aux heures faites les jours fériés sans majoration ou avec repos compensateur, et... je m'arrache réellement les cheveux

Par kang74

Bonjour

En France vous êtes mensualisé : ce qui veut dire que votre fiche de paie part sur une moyenne d'heure annuelle déterminée par vos heures /semaines .

En Haut de votre fiche de paie vous avez donc l'horaire moyen 151.67 et le montant en brut de votre salaire moyen. Pour savoir ce qui fait fluctuer votre salaire, il faut donc voir ce qui est en négatif et pourquoi .

Donc qu'importe le nombre de semaines, si vous faites 35 h sur la semaine (ou une moyenne de 35h sur un cycle) vous êtes payé de la même façon tous les mois .

Seule les absences ont un impact donc sur votre salaire : vous n'êtes pas payé à l'heure mais au mois .

Vos absences sont traitées au réel sauf en cas de maladie ou elles sont traitées en calendaire .

Sur votre traceur on vérifie donc que vous respectiez votre contrat en faisant 35h/semaine .

Vos CP ne sont pas calculés à l'heure mais sur une moyenne : ce sont des jours qui sont indemnisés et compense donc vos jours d'absence.

On ne peut pas choisir de compter en jour ouvrés ou ouvrables :

Soit vous cumulez 2.08 jours de congés, et une semaine compte 5 jours en système ouvré

Soit vous cumulez 2.50 jours de congé et une semaine compte 6 jours en système ouvrable.

Vous n'avez pas le droit à plus de 5 semaines de CP dans un système ou dans un autre ; cumuler 25 jours ou 30 jours doit revenir à avoir 5 semaines de CP .

On part du premier jour ouvré chômé jusqu'à la veille du jour de reprise : cela , ça ne change pas, que vous ayez un jour de repos ou pas .

Je pense plutôt à l'impact d'un jour férié qui n'empêche pas d'avoir 12 jours consécutifs .

Pour faire des heures supplémentaires, il faut déjà savoir si elles sont calculées à la semaine ou sur un cycle .

Pour la majoration il faut voir votre convention collective, que ce soit pour les heures supplémentaires ou les jours fériés .

La majoration et/ou les heures supplémentaires, peuvent donner lieu à un repos compensateur .

Il y a aussi des accords de modulations qui permettent une organisation du travail sur l'année , de faire des semaines hautes (+ de 35) ou basse (- de 35) sans que les heures faites en plus ou en moins donnent lieu à majoration (vous avez un compteur sur votre fiche de paie)

Je vous conseille de potasser votre convention collective (laquelle ?) et de vous rapprocher du CSE aussi, pour voir les accords d'entreprise .

Pour répondre à votre question simplement, vous êtes payé votre salaire brut - les absences .

Par mystik79

Bonjour et merci de votre retour très détaillé.

- s'agissant de la CC et des accords collectifs, je n'en ai pas.

Mon employeur est belge.

Et habitant et travaillant exclusivement en France, j'ai un contrat de travail français dépendant directement du code du travail.

- s'agissant des CP, je connais en effet la règle mais j'ai le sentiment qu'elle n'est pas correctement appliquée.

Vous me le confirmez en disant que les congés sont comptabilisés du premier jour d'absence à la fin du dernier jour d'absence que ce soit mon jour de repos ou non.

En août ils auraient donc bien dû compter 12 jours consécutifs au lieu de s'arrêter au mercredi soir, sachant que j'ai repris le travail le vendredi matin. (Sachant pour simplifier, que le 15/08 n'était pas dedans)

Ce qui implique que j'avais droit au jours de fractionnement.

(C'est compliqué de prendre des semaines complètes en raison de l'activité, donc en dehors des deux semaines d'août, je ne prends que des jours épars. Un samedi, un lundi, un un samedi et un lundi par exemple. Ce qui me permet de faire mes deux tournées hebdomadaires quand même)

- s'agissant des jours fériés, j'ai justement travaillé le 15 août et j'ai travaillé le 14 juillet également.

Le 14/07 n'est pas férié en Belgique, donc je présume que pour mon salaire, c'est donc un jour normal. Et c'est le cas sur le BS.

En revanche, la société de mon employeur est fermée le 15/08.

Quid de ma journée de travail du 15/08 ? Jour considéré normal parce qu'en France on peut travailler le 15/08 ou jour férié parce que la société est fermée ce jour là ?

- pour le reste :

Je comprends bien le principe de la mensualisation du salaire et pas du décompte à l'heure.

Toutefois j'ai un problème concernant les heures justement, j'ai le sentiment d'en faire plus.

D'où ma question de savoir déterminer quel est le temps réel de travail qui m'est payé chaque mois.

Par exemple :

- un mois de 5 semaines au cours duquel je fais 190h pour un temps de travail théorique de 175 heures, Quid des heures faites en plus ?

Je ne les retrouve pas sur le bulletin de salaire ?

Juste 151,67h et quelques heures supp de l'ordre de 5 ou 6 non majorées et 3 ou 4 majorées.

- sont-elles tacitement compensées par celles d'un mois de 4 semaines où par exemple je ne ferais que 110h ?

- d'où ma question également de savoir à quel temps réel correspond la prise de congés payés.

Mettons une semaine où j'ai pris en congé le mercredi.

Je retravaille à partir du vendredi.

Seront décomptés de ma fiche de paye le mercredi et le jeudi qui est mon jour de repos.

Mais pour retrouver mon temps réel qui aura été rémunéré, dois-je faire 35 heures déduits des 7h du mercredi ou dois-je faire 35 heures déduits de mercredi et jeudi de chacun 7h ?

Mon gros souci depuis que je suis passée en CDI (je n'avais pas ce problème en intérim) est que l'on est suivis par rapport à nos heures réelles.

Nous n'avons absolument aucun horaire fixe.

Mais en même temps, nous sommes mensualisés...

Du coup c'est très compliqué de vérifier que toutes nos heures sont bien rémunérées et justement rémunérées.

Exemple en décembre 2023 :

- mon employeur a relevé 160h sur la période. Incluant 4h du mois de novembre qu'il avait oubliées de compter en novembre.

- je ne suis pas d'accord avec lui.

Sur la même période, j'ai relevé 168h (sans compter donc ces 4h qui concernent novembre). La différence vient d'une journée de 12h qu'il a volontairement retiré pour la basculer sur janvier.

- et sur le BS j'ai 151,67h de base et 5 heures supp non majorées.

Je m'arrache les cheveux. Où sont mes heures réellement travaillées ?

J'ai donc besoin de vérifier au mois le mois le temps effectif qui m'a été rémunéré, parce que j'ai réellement le sentiment qu'il me manque de nombreuses heures.

Je ne sais pas si c'est très clair, et je comprends si je vous file un mal de tête...

mais si je m'en remets à vous, c'est justement parce que je n'ai pas trouvé de réponse claire dans le code du travail.

C'est le problème de la gestion de la paie, ce sont souvent des cas particuliers...

Encore merci.

Par kang74

Je ne comprends pas vos questionnement : vos heures ce sont celles prévues par le planning et décidées par l'employeur.

Je ne comprends pas bien l'histoire des jours de fractionnement non plus : les jours de fractionnement sont dus si votre employeur ne vous permet pas de prendre vos 4 semaines de congé (congé principal) entre le 1 er Juin et le 31 Octobre .

Vous devez avoir une période de congé de 12 jours ouvrables

D'après ce que je comprends vous avez une grande liberté à ce niveau là : préférez vous qu'il vous impose des dates ?

Il n'est pas prévu de majoration pour travailler un jour férié (sauf 1er mai), et un jour férié n'est pas du temps de travail effectif : on indemnise juste votre absence pour ne pas y perdre . On ne vous paie rien en plus.

Vous dites dépendre du code du travail mais je vous invite à vous renseigner car que l'employeur soit belge n'empêche pas de dépendre d'une CCN .

Vous n'êtes pas payé au temps mais au mois : s'y ajoutent les heures supplémentaires demandées par l'employeur , s'y retranchent les absences .

Les jours de CP ne sont pas du temps de travail effectif (et se comptent en jour pas en heure !) donc ne peuvent donner lieu au paiement de majoration d'heures supplémentaires à part si vous faites plus de 35 heures les jours restant.

Les autres jours , si votre employeur prévoit de vous faire faire des heures en plus par rapport à votre planning , vous faites donc des heures complémentaires .

Enfin , il faut aussi prendre en compte votre travail : certains déplacements sont considérés comme du temps de travail, d'autres non et il peut y avoir d'autres choses qui sont exclues de votre temps de travail effectif dans la journée .

Je ne peux pas faire grand chose de plus que de vous donner des informations générales : je n'ai pas votre contrat de travail, je ne connais pas votre organisation quotidienne/hebdomadaire/mensuel de travail et je ne dispose pas de vos fiches de paie .

Il semblerait que vous ayez une très grande autonomie ... pour le moment .

Je vous conseille de prendre un rendez vous à l'inspection du travail avec TOUS ces éléments pour qu'il puisse affiner un peu .