



Rémunération CDD de 1 mois et 1 jour

Par micru38

Bonjour,

ma fille a été embauchée pour un cdd d'un mois du 9 octobre au 9 novembre inclus.

Sur son solde de tous comptes, il est mentionné une rémunération au Smic sur la base de 151.67 heure (durée pour un mois à 35H).

J'ai une question cependant : comment ce fait-il qu'elle a été payée un mois complet à 35h, alors qu'elle a travaillé un mois et 1 jour supplémentaire? Je suppose qu'il aurait été juste de la rémunérer sur cette base mensuelle si elle avait par exemple travaillé du 9 octobre au 8 novembre. Si par exemple elle avait commencé le 1er d'un mois, le contrat se serait arrêté naturellement le dernier jour de ce même mois et non le 1er jour du mois suivant.

Moi-même salarié du secteur privé, mes bulletins de salaire sont calculés du 1er au 30 ou du 1er au 31, comme tout le monde je suppose.

Aussi je suis curieux de savoir si c'est une pratique courante de proposer des CDD de "1 mois" et de rajouter un jour s'apparentant à du travail gratuit ? et est-ce légal ?

Merci par avance pour vos réponses et commentaires

Par cgravedoctor

Bonjour,

Apparemment il s'agit d'une pratique courante et acceptée. Voici la réponse détaillée fournie par juribot.fr (une IA juridique basée sur ChatGPT développée par la société propriétaire ce forum) :

Vous souhaitez savoir si la rémunération de votre fille, embauchée en CDD pour un mois du 9 octobre au 9 novembre, est conforme à la législation du travail, notamment en ce qui concerne le paiement d'un mois complet à 35 heures alors qu'elle a travaillé un jour supplémentaire.

En droit du travail français, la rémunération d'un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) est généralement calculée sur la base d'une durée mensuelle, qui est souvent de 151,67 heures pour un temps plein (35 heures par semaine). Cela signifie que, même si le contrat couvre une période qui dépasse un mois calendaire, la rémunération est souvent établie sur la base de cette durée standard.

Il est important de noter que :

La durée du CDD : Si le contrat de votre fille stipule qu'il est d'une durée d'un mois, il est effectivement courant que la rémunération soit calculée sur la base de 151,67 heures, indépendamment des jours supplémentaires travaillés. Cela est souvent le cas pour simplifier la gestion des paies.

Le paiement pour les jours supplémentaires : En théorie, si votre fille a travaillé un jour supplémentaire, elle devrait être rémunérée pour ce jour de travail. Cependant, si le contrat ne précise pas que la rémunération doit être ajustée pour les jours supplémentaires, l'employeur peut considérer que la rémunération mensuelle couvre également ce jour.

Pratiques courantes : Il est effectivement courant dans certaines entreprises de proposer des CDD d'une durée d'un mois qui peuvent inclure des jours supplémentaires sans ajustement de salaire. Cela peut être considéré comme une pratique acceptable tant que cela est clairement stipulé dans le contrat de travail.

En conclusion, si le contrat de votre fille ne mentionne pas spécifiquement que les jours supplémentaires doivent être rémunérés, il est possible que l'employeur ait agi dans les limites de la légalité. Toutefois, vous pourriez envisager de discuter avec l'employeur pour clarifier cette situation et voir si un ajustement peut être fait pour le jour supplémentaire travaillé.

Si vous avez des doutes sur la légalité de cette pratique ou si vous souhaitez contester cette rémunération, il pourrait être utile de consulter un avocat spécialisé en droit du travail.

Par hideo

Bonjour,
[url=http://https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/l-entree-ou-la-sortie-en-cours-de-mois-d-un-salarie-quel-impact-sur-le-bulletin-de-paie]http://https://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail/l-entree-ou-la-sortie-en-cours-d-e-mois-d-un-salarie-quel-impact-sur-le-bulletin-de-paie[/url]

Le CDD est du 09/10 au 09/11 inclus celui fait 23 jours travaillés (sans tenir compte du 01 novembre généralement chômés mais pas payés)
On arrive donc à un total de 161 heures .C'est plus donc plus d'un mois qui est de 151h67.De plus les contrats commençant en cours de mois et se terminant en cours de mois doivent être comptés en heures réellement travaillées
Du 09 octobre au 09 novembre cela fait 23 jours réellement travaillés donc 161heure.
Si l'employeur persistait dans son refus ,il faudrait lui adresser une mise en demeure

cordialement

Par janus2

Bonjour,
Théoriquement, votre fille devrait avoir 2 feuilles de paie, une du 9 octobre au 31 octobre et une du 1er novembre au 9 novembre.

Par cgravedoctor

@janus2 : à ma connaissance il n'y a pas de base légale pour interdire qu'une feuille de paie chevauche une fin de mois. Tout au plus cela peut être régi par la convention collective. Idem pour une feuille de paie qui couvrirait une période de 32 jours. Si je me trompe je serais heureux d'avoir vos arguments.

Par janus2

Code du travail :

Article L3242-1

La rémunération des salariés est mensuelle et indépendante, pour un horaire de travail effectif déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois. Le paiement mensuel neutralise les conséquences de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année.

Pour un horaire équivalent à la durée légale hebdomadaire, la rémunération mensuelle due au salarié se calcule en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée légale hebdomadaire.

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux salariés travaillant à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux salariés temporaires.

Je ne connais pas de mois de 32 jours...

Par Isadore

Bonjour,

à ma connaissance il n'y a pas de base légale pour interdire qu'une feuille de paie chevauche une fin de mois
En effet, c'est parfaitement possible.

En revanche, comme l'indique le texte cité par Janus, un salarié doit être payé une fois par mois, donc l'employeur doit

faire deux fiches de paie si le salarié travaille plus d'un mois.

Donc si un employeur veut s'amuser à faire des bulletins de salaire du 15 au 15 au lieu du 1er au 31, il a le droit.

Mais en revanche il ne peut

Aussi je suis curieux de savoir si c'est une pratique courante de proposer des CDD de "1 mois" et de rajouter un jour s'apparentant à du travail gratuit ? et est-ce légal ?

La règle est simple, toute heure travaillée doit être rémunérée. Il peut y avoir annualisation du salaire, mais au final chaque heure travaillée doit avoir été payée avant la fin de l'année (ou du contrat).

Si l'employeur ne rend pas la somme manquante, que votre fille contacte une permanence syndicale.

Par cgravedoctor

@janus2 : cet article porte essentiellement sur la mensualisation de la paie qui devient indépendante du nombre de jours dans le mois. Il n'interdit pas formellement d'autres pratiques. Voici l'avis de juribot (l'IA juridique attachée à forum-juridique.net et basée sur ChatGPT) :

Vous souhaitez savoir si l'article L3242-1 du Code du travail rend illégale une feuille de paie unique du 9 octobre au 9 novembre, qui couvre plus de 31 jours et chevauche deux mois différents.

L'article L3242-1 du Code du travail stipule que la rémunération des salariés est mensuelle et indépendante du nombre de jours travaillés dans le mois. Cela signifie que le principe de mensualisation permet effectivement d'établir une feuille de paie qui couvre une période de plus de 31 jours, tant que cette période est clairement définie et que le salarié est rémunéré conformément à son contrat de travail.

Il n'est pas illégal d'établir une feuille de paie qui couvre une période allant du 9 octobre au 9 novembre, à condition que cela soit prévu par le contrat de travail ou par un accord collectif. En effet, la mensualisation vise à neutraliser les effets de la répartition inégale des jours entre les mois.

Cependant, il est crucial que cette pratique soit conforme aux dispositions contractuelles et aux accords collectifs applicables. Si ces documents prévoient une période de paie différente, cela pourrait poser problème.

En résumé, une feuille de paie couvrant la période du 9 octobre au 9 novembre n'est pas illégale en soi, mais doit être conforme aux règles de l'entreprise et aux dispositions légales applicables.

Par hideo

Bonjour,

C'est tout à fait exacte ,il doit y avoir 2 fiches de paye ,1 pour octobre et une pour novembre ,mais calculées différemment . Le SMIC en octobre était à 11.65? de l'heure et pour novembre ,c'est 11.88 ? de l'heure.

Les mois d'octobre et de novembre n'étant pas entiers .Entré en cours de mois et départ en cours de mois ,c'est donc en heures réellement travaillées qu'il faut calculer les payes d'octobre et de novembre .

Cordialement

Par janus2

cet article porte essentiellement sur la mensualisation de la paie qui devient indépendante du nombre de jours dans le mois. Il n'interdit pas formellement d'autres pratiques.

Cet article impose :

Le paiement de la rémunération est effectué une fois par mois.

Voici l'avis de juribot

Je teste depuis le premier jour de sa mise en ligne "juribot". Pratiquement à chaque interrogation, je constate au mieux des approximations, au pire des erreurs (voir même de grosses erreurs). Alors attention...

Par hideo

Bonsoir,

On peut éventuellement faire qu'une fiche de paye ,mais il faudra bien distinguer deux périodes:

Du 09 octobre au 31 octobre avec le SMIC d'octobre basé sur le le nombre d'heures (mois entrée) et du 01 au 09 novembre avec le SMIC de novembre basé sur le nombre d'heures (mois de sortie).Il ne s'agit pas de mois calendaire entiers, donc la paye ne peut pas être sur un mois normal; quelques soient les accords ou mentions sur le contrat de travail.

Un robot IA ne peut pas tout savoir si on ne l'a pas programmé à cet effet ,surtout dans le domaine de la paye et du droit du travail.

Cordialement