



Problème de solde de tout compte

Par **fibroblast**, le **09/08/2011** à **23:55**

Bonjour tous le monde!!

Je viens par ici car j'ai un petit problème voila je suis salarié d'une entreprise (je suis maître nageur sous convention du sport) et je démissionne à la fin du mois donc du coup il y calcul de solde de tout compte et je pense que nous n'allons pas être d'accord avec mon employeur du coup je voudrais avant de signer être un peu au courant.

voila je pars avec:

mon mois de salaire (normal)

152h d'heures supplémentaires

47 jours de CP

mon boss me dits qu'il me paie toutes mes heures supplémentaires à 25% est ce normal (en annualisation) vu qu'elles ont été faites en 8 mois je trouve pas ca normal

ensuite pour mes CP je ne connais pas la méthode de calcul sachant que j'ai un salaire brut plus une prime plus des heures supplémentaires de cours que je fais tous les mois donc je sais pas quel méthode de calcul prendre

et enfin dernière question si je n'ai pas toutes mes réponses vers qui je dois me tourner pour pouvoir avoir des réponses je parle de personnes physiques? (prudhomme, inspecteur droit du travail?)

merci de vous pencher sur mon cas et si vous avez des réponses avec des textes de lois je suis preneur!!!

Par **pat76**, le **10/08/2011** à **16:11**

Bonjour

Lisez ceci:

Code du travail

Partie législative nouvelle

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT,
PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

TITRE IV : CONGÉS PAYÉS ET AUTRES CONGÉS

Chapitre Ier : Congés payés

Section 4 : Indemnités de congés.

Article L3141-22

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

I.-Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent

article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-30.

Article L3121-11

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 18 (V)

Des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans la limite d'un contingent annuel défini par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par une convention ou un accord de branche.

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche fixe l'ensemble des conditions d'accomplissement d'heures supplémentaires au-delà du contingent annuel ainsi que [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel, la majoration des heures supplémentaires étant fixée selon les modalités prévues à l'article L. 3121-22. Cette convention ou cet accord collectif peut également prévoir qu'une contrepartie en repos est accordée au titre des heures supplémentaires accomplies dans la limite du contingent.

A défaut d'accord collectif, un décret détermine ce contingent annuel et [Dispositions déclarées non conformes à la Constitution par la décision du Conseil constitutionnel n° 2008-568 DC du 7 août 2008] les caractéristiques et les conditions de prise de la contrepartie obligatoire en repos pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel.

A défaut de détermination du contingent annuel d'heures supplémentaires par voie conventionnelle, les modalités de son utilisation et de son éventuel dépassement donnent lieu au moins une fois par an à une consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

NOTA:

Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 18 IV : La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent prévu aux deux derniers alinéas de l'article L. 3121-11 du code du travail dans la rédaction issue de la présente loi est fixée à 50 % pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de vingt salariés. Cette dernière disposition, qui concerne également les professions agricoles, ne s'applique qu'aux seules professions agricoles visées aux 6° à 6° quater de l'article L. 722-20 du code rural qui n'ont pas une activité de production agricole. Les heures choisies accomplies en application d'un accord conclu sur le fondement de l'article L. 3121-17 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la présente loi n'ouvrent pas droit à la contrepartie obligatoire en repos.

Article L3141-4

Sont assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé les périodes équivalentes à quatre semaines ou vingt-quatre jours de travail.

Article L3141-5

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1

Sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du

congé :

1° Les périodes de congé payé ;

2° Les périodes de congé maternité, paternité et d'adoption ;

3° Les contreparties obligatoires en repos prévues par l'article L. 3121-11 du présent code et l'article L. 713-9 du code rural et de la pêche maritime ;

4° Les jours de repos accordés au titre de l'accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2 ;

5° Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

6° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Code du travail

Partie législative nouvelle

TROISIÈME PARTIE : DURÉE DU TRAVAIL, SALAIRE, INTÉRESSEMENT,
PARTICIPATION ET ÉPARGNE SALARIALE

LIVRE Ier : DURÉE DU TRAVAIL, REPOS ET CONGÉS

TITRE II : DURÉE DU TRAVAIL, RÉPARTITION ET AMÉNAGEMENT DES HORAIRES

Chapitre Ier : Durée du travail

Section 2 : Durée légale et heures supplémentaires

Sous-section 3 : Contreparties aux heures supplémentaires

Paragraphe 1 : Majorations de salaire.

Article L3121-22

Les heures supplémentaires accomplies au-delà de la durée légale hebdomadaire fixée par l'article L. 3121-10, ou de la durée considérée comme équivalente, donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires. Les heures suivantes donnent lieu à une majoration de 50 %.

Une convention ou un accord de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir un taux de majoration différent. Ce taux ne peut être inférieur à 10 %.

Selon la jurisprudence, la rémunération des heures supplémentaires doit être calculée sur la base du salaire horaire effectif et des primes et indemnités versées en contrepartie du travail fourni.

Il doit être tenu compte du montant des avantages en nature (Cass. Soc. du 23/03/1989, pourvoi n° 86-45353).

Les heures supplémentaires sont payées selon la même périodicité et aux mêmes dates que le

salaires. Elles doivent figurer sur le bulletin de paie correspondant à la paie à laquelle elles sont rattachées.

En pratique, un certain décalage dans le temps entre la date d'accomplissement des heures supplémentaires et celle de leur paiement peut être admis.

En tout état de cause, le décompte des heures supplémentaires dans le cadre de la semaine civile conduit à reporter au mois suivant le paiement des heures supplémentaires effectuées au cours des semaines se situant à cheval sur deux périodes de paie.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile, celle-ci débutant, sauf stipulations contraires d'un accord d'entreprise ou d'établissement, le lundi à 0 heure et se terminent le dimanche à 24 heures.

Sauf forfait mensuel incluant la rémunération des heures supplémentaires, la mensualisation ne permet pas de déroger à ce cadre hebdomadaire. Ainsi, en l'absence de forfait, la rémunération mensuelle à verser au salarié en cas d'accomplissement d'heures supplémentaires s'obtient en ajoutant à la rémunération mensualisée sur la base de la durée légale ou de la durée applicable dans l'entreprise, si celle-ci est inférieure, la rémunération des heures supplémentaires réellement effectuées au cours du mois.

Par dérogation à ce principe, les entreprises dont la durée collective hebdomadaire est supérieure à 35 heures peuvent mensualiser les heures comprises entre 35 heures et la durée collective: la rémunération mensuelle peut être ainsi calculée en multipliant la rémunération horaire par les 52/12 de la durée collective hebdomadaire de travail en tenant compte des majorations dues. (article L 3121-23 du Code du travail).

Article L3121-42

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 19 (V)

Peuvent conclure une convention de forfait en heures sur l'année, dans la limite de la durée annuelle de travail applicable aux conventions individuelles de forfait fixée par l'accord collectif :

1° Les cadres dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

2° Les salariés qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

NOTA: Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 JORF du 21 août 2008 art. 19 III : Les accords conclus en application des articles L. 3121-40 à L. 3121-51 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la publication de la présente loi restent en vigueur.

Pour conclure, si vous n'êtes pas cadre et que vous n'avez pas disposé d'une réelle autonomie dans l'organisation de votre temps de travail, votre employeur aurait dû vous payer vos heures supplémentaires chaque mois en même temps que votre salaire de base.

Vous devez certaines semaines avoir effectué plus de 8 heures supplémentaires majorées

25%, chaque heure supplémentaire au-dessus de ces 8 heures étant obligatoirement majorée à 50%.

A vous de faire le calcul et d'en réclamer le paiement à votre employeur.

Vous aurez six mois pour contester le solde de tout compte à compter du jour de la signature, pour les sommes qui y sont inscrites.

En ce qui concerne la réclamation concernant les salaires et toutes rémunérations si ajoutant, vous aurez 5 ans à compter de la date où elles auraient dûes être payées pour réclamer.

C'est devant le Conseil des Prud'hommes que vous devrez porter votre réclamation.

Par **fibroblast**, le **10/08/2011** à **20:06**

merci de ta réponse conséquente du coup si j'ai bien compris mon patron doit:

pour les cp prendre mon salaire annuel brute (méthode du dixième) en y incluant ma prime et mes heures supplémentaires.

ce qui veut dire ($25500:10$) : 30 = 85€ brut par jour de CP

et pour mes heures supp reprendre semaine par semaine ce que j'ai réalisé (je suis a 33,5h)
donc entre 33,5 et 41,5h c'est 25%
et après 41,5h c'est 50%

merci de vos réponses