



## FAIRE LE POINT

### Les majorations sur salaire

• Compléments du salaire :





soumis à cotisations sociales

OUI  NON

ancienneté, 13<sup>e</sup> mois, assiduité...





soumis à cotisations sociales

OUI  NON

logement, nourriture, véhicule...

• Frais professionnels :





soumis à cotisations sociales

OUI  NON



## MISSION 4 Traiter les congés payés

Stephan Lebrech a pris des congés durant la semaine du lundi 18/04 au 24/04. Les règles juridiques concernant les congés vous sont fournies (doc. 8).

11 Étudiez la réglementation des congés (annexe 11).

### DOC 8 Législation concernant les congés payés



Service-Public.fr

Le site officiel de l'administration française

### Congés payés

Tout salarié, quels que soient la durée de son contrat, son temps de travail et son ancienneté, a droit à des jours de congés payés par son employeur. La durée des congés varie en fonction des droits acquis. Les départs en congés sont soumis à l'accord de l'employeur. Les jours de congés payés peuvent être pris de manière fractionnée, lorsque le congé du salarié est supérieur à 12 jours ouvrables.

#### Durée du congé

##### Comment calculer les jours de congés légaux ?

Que le salarié travaille à temps plein ou à temps partiel, il acquiert 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur, soit 30 jours ouvrables (5 semaines) pour une année complète de travail.

L'année complète de travail est déterminée à partir d'une période de référence, fixée du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours. Cependant, des dates différentes peuvent être fixées par accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par convention ou accord de branche. Certaines entreprises ont l'obligation de s'affilier à une caisse de congés payés (entreprises des secteurs du BTP, des spectacles...).

Dans ce cas, la période de référence est fixée du 1<sup>er</sup> avril de l'année précédente au 31 mars de l'année en cours.

### Comment calculer l'indemnité de congés payés ?

Le salarié ayant acquis le droit de prendre des jours de congés perçoit une indemnité de congé payés. Sauf mode de calcul plus favorable au salarié prévu par un usage ou dans le contrat de travail, cette indemnité est calculée de 2 manières :

- par la règle qui prévoit que l'indemnité est égale à 1/10<sup>e</sup> de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence,
- et par la règle du maintien de salaire, qui prévoit que l'indemnité de congés payés est égale à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler.

C'est le montant le plus avantageux pour le salarié qui est payé.

Pour fixer l'indemnité de congés, les avantages et prestations en nature sont pris en compte seulement si le salarié n'en bénéficie pas durant son congé.

Pour effectuer le calcul, l'employeur peut tenir compte :

- soit de l'horaire réel du mois,
- soit du nombre moyen de jours ouvrables (ou ouvrés),
- soit du nombre réel de jours ouvrables (ou ouvrés).

En mars N, Stephan Lebrech a perçu un salaire brut de 1 508,95 € pour 24 jours ouvrables (prime d'ancienneté comprise)



## ANNEXE 11 Congés payés de Stephan Lebrech

Quel est le nombre de jours ouvrables et de jours ouvrés dans une semaine normale chez Hyper fleurs ?

Quels sont les deux modes de calcul de l'indemnité de congés payés ?

Combien de jours de congés ont été pris par Stephan Lebrech ?

Quel est le mode de calcul qui sera retenu ?

Quel est le montant de l'indemnité de congés pour Stephan Lebrech en avril N ?

Stephan Lebrech a acquis, durant la période du 01/06/ N-2 au 31/05/N - 1, 30 j de congés.  
Il a utilisé, en août N - 1, 18 jours.  
Il a utilisé, en décembre N - 1, 6 j.  
Que sera-t-il indiqué en annexe du bulletin de paie d'avril N au sujet des congés ?

Droits acquis durant la période de référence ..... \_\_\_\_\_  
Utilisé en N - 1 ..... \_\_\_\_\_  
Utilisé en N ..... \_\_\_\_\_  
Droits restant à utiliser ..... \_\_\_\_\_

### FAIRE LE POINT

#### Les congés payés

Dates de prise de congés



	lun	mar	mer	jeu	ven	sam	dim
39	28	29	30	31	1	2	3
40	4	5	6	7	8	9	10
41	X	X	X	X	X	X	X
42	18	19	20	21	22	23	24
43	25	26	27	28	29	30	1
44	2	3	4	5	6	7	8

Calcul du nombre de jours de congés

Exprimé en .....  
Jours où il est possible de travailler (tous les jours du calendrier à l'exception des jours fériés et des jours correspondant au repos hebdomadaire légal).

Calcul de l'indemnité de congés payés  
Deux systèmes sont possibles :

.....  
.....  
.....

OU

.....  
.....

La solution la plus favorable pour le salarié doit être utilisée.

Inscription sur le bulletin de paie



Inscription en annexe  
droits acquis, utilisés et restant à utiliser



## Préparer la paie du personnel

### 1 Le salaire de base

- Il s'agit du **salaire mensuel** correspondant à la qualification et à l'emploi du salarié.
- Il est **conforme au contrat de travail** du salarié ainsi qu'**aux accords et conventions collectives** relatives au domaine d'activité. Il **respecte la valeur du SMIC** (salaire minimum interprofessionnel de croissance).
- Pour un salarié à temps complet, le salaire mensualisé correspond à la **durée légale de 35 heures par semaine** soit 151,67 heures pour un mois  $[(35 \times 52) / 12]$ .

### 2 Les heures supplémentaires

- Les salariés peuvent effectuer, à la demande de l'employeur, des heures supplémentaires (**heures au-dessus de la durée légale de 35 heures par semaine**).
- Les heures supplémentaires donnent droit à une **majoration de salaire** (sauf en cas de repos compensateur de remplacement). Elles **se décomptent par semaine civile** terminée (du lundi 0 heure au dimanche 24 heures).
- Les heures supplémentaires effectuées au-delà du **contingent annuel** ouvrent également droit à une contrepartie obligatoire en repos (à défaut d'accord collectif, le contingent annuel est fixé à **220 heures par salarié**).
- Sauf accord collectif différent, **le taux horaire est majoré de 25 % pour les 8 premières heures et de 50 % au-delà**.
- La base de calcul des heures supplémentaires est constituée du salaire horaire effectif du salarié majoré des primes inhérentes à la nature du travail (primes de sujétion, d'insalubrité, de froid, de rendement...). Elle ne comprend pas les primes non liées au travail (prime d'ancienneté, d'assiduité...).
- Pour les **salariés à temps partiel**, les heures effectuées au-delà de l'horaire prévu au contrat de travail sont des **heures complémentaires**. Toute heure complémentaire travaillée dans la limite de 10 % de la durée fixée au contrat fait l'objet d'une majoration de salaire de 10 %.
- Toute heure complémentaire travaillée au-delà de 10 % de la durée fixée au contrat, et dans la limite du tiers, est majorée de 25 %. Cependant, une convention ou un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent (plus faible ou plus élevé), d'au moins 10 %.

### 3 Les majorations sur salaire

- Le contrat de travail, les accords et les conventions collectives peuvent prévoir le versement de primes et avantages.
- Les **primes et avantages en nature** sont des **compléments de salaire** soumis à cotisations sociales.
- Le salarié peut percevoir des primes d'ancienneté, d'assiduité, de 13<sup>e</sup> mois...
- Le salarié peut percevoir des **avantages en nature** pour la nourriture, le logement, le véhicule, l'équipement informatique.
- Le **remboursement de frais professionnels**, avancés pour le compte de l'employeur par le salarié, **ne sont pas des compléments de salaire** et ne sont donc pas soumis à cotisations sociales (frais de déplacement, frais téléphoniques, prime panier...). Ils apparaissent en bas de la fiche de paie.

### 4 Les congés payés

- Chaque salarié a droit à **2,5 jours ouvrables** de congés payés par mois de travail effectif effectué durant la période de référence (**1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours**).
- L'indemnité de congés est calculée selon la **règle du 1/10** du salaire de la période de référence ou selon la règle du **maintien de la rémunération que le salarié aurait perçue** s'il avait continué à travailler. Le mode le plus favorable au salarié est retenu.
- L'indemnité de congés doit figurer sur le bulletin de paie et le décompte des jours doit figurer en annexe.



## EXO Préparer la paie

Vous êtes en formation dans l'entreprise Moto Shop dont l'activité est la vente, la réparation et l'entretien des motos et scooters.

Vous devez préparer la paie de Monsieur Calais, mécanicien moto, pour le mois de juin et disposez de sa fiche personnelle (doc. 1) et de son relevé d'heures pour juin (doc. 2).

**1** Décomptez les heures supplémentaires effectuées par Monsieur Calais et vérifiez que le contingent réglementaire est bien respecté (doc. 3, annexe 1).

**2** Après avoir consulté la documentation relative aux primes et frais professionnels (doc. 4 et 5), complétez la fiche de préparation de paie (annexe 2).

### DOC 1 Fiche personnelle salarié

Identification	Calais Alain	Suivi des heures supplémentaires (par mois et cumulées)					
Date d'embauche	01/05/..... (N - 7)	Janvier	15	15	Juillet		
Emploi	Mécanicien moto	Février	10	25	Août		
Salaire de base mensuel	1 800,00 €	Mars	5	30	Septembre		
Primes :		Avril	20	50	Octobre		
• prime de vacances en juin	1/2 salaire de base	Mai	12	62	Novembre		
• prime de fin d'année en décembre	1/2 salaire de base	Juin			Décembre		

### DOC 2 Relevé des heures de juin (extrait)

Nom et prénom	TC ou TP	du 29/05/N au 04/06/N	du 05/06/N au 11/06/N	du 12/06/N au 18/06/N	du 19/06/N au 25/06/N	du 26/06/N au 02/07/N
...						
Calais Alain	TC	39	41	44	28 congrés payés 1 jour ouvrable (7 h)	41

### DOC 3 Relevé des heures de juin (extrait)

#### Heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires (220 heures par salarié et par an) donnent lieu obligatoirement à une contrepartie en repos.

Désormais, la loi n'impose de « contrepartie obligatoire en repos » que pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent. Pour les heures effectuées dans la limite du contingent, un accord collectif peut octroyer une contrepartie en repos, mais c'est purement facultatif.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel donne droit à une contrepartie en repos de :

- 50 % pour les entreprises de 20 salariés ou moins ;
- 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

### ANNEXE 1 Décompte des heures supplémentaires de juin

Nom et prénom	HS	du 29/05/N au 04/06/N	du 05/06/N au 11/06/N	du 12/06/N au 18/06/N	du 19/06/N au 25/06/N	du 26/06/N au 02/07/N	Total
...							
Calais Alain	H 25 %						
	H 50 %						
Le contingent annuel est-il dépassé ?					<input type="checkbox"/> OUI	<input type="checkbox"/> NON	



**DOC 4 Primes d'ancienneté**

Des primes d'ancienneté, payées mensuellement, sont attribuées en fonction du temps de présence dans l'établissement. Ces primes sont calculées sur le salaire de base mensualisé de l'emploi et représentées par les pourcentages suivants :

- 3 % après 3 ans de présence effective ;
- 6 % après 6 ans de présence effective ;
- 9 % après 9 ans de présence effective ;
- 12 % après 12 ans de présence effective ;
- 15 % après 15 ans de présence effective.

**DOC 5 Frais professionnels**

**Demande de remboursement de frais**

Établie par

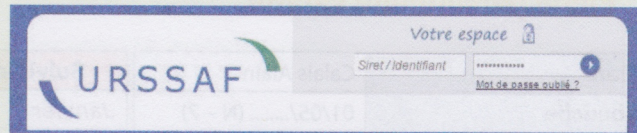
*Alain Calais*

Motif :

*Déplacement chez les clients*

Détails :

*Remboursement de 75 km effectués au mois de juin selon barème kilométrique moto 4 CV fiscaux (moins de 3 000 km)*



**Indemnités kilométriques** – Scooter, motos, cylindrée > 50 cm<sup>3</sup>

Puissance fiscale	Kilométrage parcouru à titre professionnel		
	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	d x 0,338	(d x 0,084) + 760	d x 0,211
3, 4, 5 CV	d x 0,400	(d x 0,069) + 989	d x 0,235
> 5 CV	d x 0,518	(d x 0,067) + 1 351	d x 0,292

d = distance parcourue à titre professionnel

**ANNEXE 2 Fiche de préparation de paie pour Alain Calais en juin**

<b>HYPER FLEURS SARL</b> 27 ROUTE DE VANNES 44800 SAINT-HERBLAIN SIRET 403010357 – NAF/APE 4776Z Convention collective nationale des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiaux (brochure 3010)			<b>PAIE</b>	
			Période du	
			au	
Date d'ancienneté du salarié		Nom du salarié		
Ancienneté du salarié		Emploi du salarié		
DÉSIGNATION	NOMBRE OU BASE	TAUX ou %	MONTANT À AJOUTER	MONTANT À DÉDUIRE
Salaire de base				
Heures supplémentaires à %				
Heures supplémentaires à %				
Primes soumises à cotisations				
Absence congés payés				
Indemnité congés payés				
<i>Justification du calcul de l'indemnité de congés payés</i>				
Montant du salaire brut soumis à cotisations sociales				
MONTANTS NON SOUMIS À COTISATIONS			À AJOUTER	À DÉDUIRE
Frais professionnels à rembourser				