



## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

# DOSSIER EXERCICES

### EXERCICE 1

Depuis 8 mois, vous travaillez dans un cabinet comptable et vous êtes chargé (e) de suivre les problèmes relatifs à l'embauche. Les entreprises qui ont souscrit un abonnement peuvent vous soumettre leur situation et poser par mail des questions. Vous avez un certain nombre de mails à traiter. Or, la lecture des messages reçus précédemment montre que vos interlocuteurs rencontrent, dans certains cas, des difficultés à diagnostiquer leur problème. Votre employeur souhaite que vos réponses identifient le problème à traiter, comporter un rappel du droit en vigueur et suggèrent une solution.

1. **Les établissements Saint Germain envisagent de recruter de jeunes apprentis ayant moins de 16 ans et de les faire travailler entre 20 heures et 2 heures du matin.**

Problème : Travail de nuit des apprentis de moins de 16 ans

Droit : Les jeunes, dès 14 ans, peuvent entrer en apprentissage. Le travail de nuit des jeunes fait l'objet d'une interdiction de principe qui, cependant, est modulée avec l'âge. Les jeunes qui ont moins de 16 ans ne peuvent pas être employés entre 20 heures et 6 heures. Entre 16 ans et 18 ans, l'interdiction ne porte plus que sur la tranche horaire qui s'étend de 22 heures à 6 heures.

Solution : Interdiction

2. **Quanta est une PME toulousaine qui emploie 40 personnes. L'an dernier elle a licencié pour motif économique Mme Priscilla Bétoine et pour motif personnel M. Alexandre Labelle, un ancien délégué du personnel. La conjoncture s'améliorant, l'entreprise envisage de recruter du personnel. Est-elle obligée de contacter les deux salariés licenciés ?**

Problème : Priorité de réembauchage.

Droit : Les salariés licenciés pour motif économique bénéficient d'une priorité de réembauchage. Cette priorité fait l'objet d'un triple encadrement :

- Le salarié doit en manifester le désir dans un délai d'un an à compter de la rupture de son contrat de travail ;
- L'employeur est tenu d'informer le salarié sur les postes disponibles pendant un délai d'un an à compter de la date d'expiration du préavis ;
- L'emploi disponible doit être compatible avec la qualification, du salarié licencié.

Solution : Madame Bétoine doit être informée des futurs recrutements

3. **La SARL Bérénice veut embaucher des femmes et les faire travailler la nuit. Elle craint une réaction syndicale négative.**

Problème : Travail de nuit des femmes

Droit : Pendant de nombreuses années, le travail de nuit des femmes a fait l'objet d'une interdiction de principe. Cette discrimination a été levée par la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Solution : l'interdiction du travail de nuit des femmes a été supprimée.





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

4. Un magasin de jouet souhaite embaucher des mineurs de moins de 16 ans.

Problème : Travail des mineurs

Droit : Les enfants ne peuvent pas être admis au travail avant d'être régulièrement libérés de leur obligation scolaire. Depuis 1959, cette obligation est fixée à 16 ans. Par ailleurs, une loi récente légalise l'apprentissage junior dès 14 ans.

Solution : Interdiction

5. Anne Sophie Lectot travaille comme hôtesse d'accueil dans un établissement bancaire 3 jours par semaine et à raison de 21 heures hebdomadaires. Un grand magasin se propose de lui offrir un emploi de caissière. Le grand magasin doit-il demander une autorisation à la banque ?

Problème : Double emploi.

Droit : Les salariés doivent exécuter leur contrat de travail de façon loyale et fidèle. Cette obligation interdit aux salariés de concurrencer leur employeur. Pour renforcer cette obligation les employeurs peuvent être tentés d'introduire une clause d'exclusivité dans le contrat de travail de leurs salariés. Par cette clause il se réserve la totalité de la force de travail du salarié.

Solution : le cumul est possible et il n'y a pas d'autorisation à demander

6. Le questionnaire d'embauche de Robé SARL comporte une question dont l'objet est de savoir si les postulantes à un emploi de commercial sont enceintes. Lors d'un entretien d'embauche qui s'est déroulée ce matin, une candidate a menacé de poursuivre en justice la société et a voulu emporter le questionnaire.

Problème : Légalité d'une question figurant dans un questionnaire d'embauche.

Droit : La loi interdit de refuser d'embaucher un salarié « en raison de sa grossesse »

Solution : Question interdite.

7. Un commerçant en fruits et légumes souhaite embaucher une vendeuse sans passer par le pôle emploi.

Problème : rôle de Pôle Emploi

Droit : Les employeurs ne doivent pas notifier à Pôle Emploi toute place vacante qu'ils entendent pourvoir par un recrutement externe.

Solution : Le commerçant peut recruter le salarié sans passer par Pôle Emploi.

8. Un transporteur routier est confronté à une grève. Comble de malchance, il doit livrer dans les 72 heures des denrées périssables. Il fait appel à une entreprise de travail temporaire qui refuse de lui envoyer du personnel. Le transporteur envisage de poursuivre en justice cette société pour refus de prestation de services.

Problème : remplacement de salariés grévistes

Droit : Un contrat de travail précaire ne peut pas être conclu pour remplacer des grévistes.

Solution : Les salariés grévistes ne peuvent pas être remplacés par du personnel intérimaire. Il n'y a donc pas de refus de prestation de service.





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

9. Le restaurant Lecoq souhaite recruter un plongeur chinois. Celui-ci est détenteur d'une carte de séjour temporaire comportant la mention salarié.

Problème : emploi d'un travailleur étranger.

Droit : L'étranger qui désire exercer une activité temporaire doit être en possession d'une carte de séjour temporaire autorisant

Solution : emploi possible

10. Une PME employant 75 personnes refuse de recruter des travailleurs handicapés. Son refus se fonde sur le coût d'adaptation des postes de travail et sur la liberté que les employeurs doivent garder en matière d'embauche. Quelles conséquences sa décision entraîne-t-elle ?

Problème : emploi de travailleurs handicapés.

Droit : Les employeurs assujettis doivent, en principe, employer des travailleurs handicapés mais ils peuvent s'acquitter de leur obligation en utilisant un des trois autres moyens suivants :

- Verser une cotisation annuelle à l'AGEFIPH. Cette cotisation est due pour chaque bénéficiaire qui aurait dû être employé par l'entreprise. Elle varie en fonction du nombre de salariés de l'entreprise ;
- Sous-traiter certains travaux au secteur protégé ;
- Conclure puis appliquer un accord collectif prévoyant la mise en place d'un programme d'action en faveur des handicapés. Cet accord doit être reconnu par la Cotorep.

Solution : versement d'une cotisation annuelle à l'Agefiph. En cas de non-versement de ladite cotisation, l'employeur doit verser une pénalité au Trésor majorée de 25 %.





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### EXERCICE 2

La société Laborit emploie 34 personnes. Elle a signé un accord collectif prévoyant que les heures supplémentaires au-delà de la 35<sup>ème</sup> seraient rémunérées au taux des heures supplémentaires au lieu de donner droit à une récupération en temps de travail.

#### Travail à faire :

A l'aide des informations ci-dessous, calculez les salaires bruts du mois d'avril N

#### Heures effectuées par certains salariés

Salariés	Michel	Martin	Pierret	Renucci
Salaire mensuel <sup>(1)</sup>	1 210 €	1 320 €	1 260 €	1 790 €
Du 2 au 7 avril	36	37	37	43
Du 9 au 14 avril	36	35	39	35
Du 16 au 21 avril	39	45	35	43
Du 23 au 28 avril	34	37	37	35

(1) Pour 151,67 heures de travail .....(35\*52)/12

Salariés	Michel	Martin	Pierret	Renucci
Salaire mensuel <sup>(1)</sup>	1 210 €	1 320 €	1 260 €	1 790 €
Salaire horaire	7,98 €	8,70 €	8,31 €	11,80 €
Du 2 au 7 avril	36	37	37	43
Du 9 au 14 avril	36	35	39	35
Du 16 au 21 avril	39	45	35	43
Du 23 au 28 avril	34	37	37	35
Heures supp. à 25 %	6 h	12 h	8 h	16 h
Taux à 25 %	9,98 €	10,88 €	10,39 €	14,75 €
Heures supp. A 50 %	0 h	2 h	0 h	0 h
Taux à 50 %	11,97 €	13,05 €	12,47 €	17,70 €
Salaire mensuel de base	1 210 €	1 320 €	1 260 €	1 790 €
Heures d'absence	-7,98 €			
TOTAL Heures à 25 %	59,88 €	130,56 €	83,12 €	236 €
TOTAL heures à 50 %		26,10 €		
Salaire brut du mois	1 261,90 €	1 476,66 €	1 343,12 €	2 026,00 €





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### EXERCICE 3

L'entreprise Blanchard emploie 7 ouvriers. Aucun salaire mensuel ne dépasse le salaire plafond de la sécurité sociale. L'entreprise enregistre chaque mois ses indemnités sur congés à payer. Vous êtes chargé de calculer les indemnités de CP pour le mois de septembre N, ainsi que les charges sociales et fiscales correspondantes. Vous disposez, pour effectuer ce travail de quelques informations complémentaires :

- Chaque salarié a droit à 2,5 jours de CP par mois, ce qui représente 17,50 heures de rémunération brute (2,5 jours\* 7 heures par jour). L'entreprise applique ici une règle plus favorable à celle du 1/10<sup>e</sup>.
- Le taux global des cotisations patronales sur salaires est égal à 43,60 % pour le mois de septembre N.
- Le taux global des charges fiscales sur salaires (taxe d'apprentissage, participation des employeurs à la formation professionnelle continue) est égal à 3,40 %.

### Travail à faire :

Complétez le tableau ci-dessous :

Nom	Prénom	Sal. Mensuel de base	Taux horaire	Indemnités de CP	Charges sociales	Charges fiscales sur salaire
Aubert	Michel	1 440,83				
Bernard	Claude	1 380,17				
Calvi	Éric	1 380,17				
Laval	Roger	1 349,83				
Morel	André	1 501,50				
Motus	Etienne	1 274,00				
Toul	Loïc	1 213,36				
<b>TOTAUX</b>		<b>9 539,86</b>				





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### EXERCICE 4

La société Daillant emploie un agent de surveillance pour ses locaux, M. Langlois. Ce salarié est logé dans un local situé au sein de l'entreprise. Il est nourri gratuitement tous les midis à la cantine de l'entreprise (jours ouvrables uniquement, du lundi au vendredi). Le comptable de la société enregistre en charges les avantages en nature accordés sur le logement et déjeuners à la valeur suivante :

- Nourriture. 5 € par repas ;
- Logement. 70 € par mois.

Vous disposez également des informations relatives à la paie de M. Langlois pour le mois de juin N, ainsi que du calendrier du mois de juin N.

Salaire mensuel fixe	1300,00
Prime d'assiduité	120,00
Prime d'ancienneté	70,00
Supplément familial pour un enfant <sup>(1)</sup>	3,00

(1) M. Langlois est marié et a deux enfants à charge.

#### Calendrier du mois de juin N

lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche
2	3	4	5	6	7	8
9 <sup>(1)</sup>	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

(1) Lundi de Pentecôte. Ce jour est férié pour l'entreprise, qui est fermée.

### Travail à faire :

1. Calculez la rémunération brute de M. Langlois pour le mois de juin N ;

**Salaire mensuel fixe = 1 300 + Primes (120 + 70) + 6 (3\*2) = 1 496 €**

2. Évaluez le montant des avantages en nature dont il bénéficie ;

**Logement (70) + Repas (20 jours ouvrables en juin \* 5€) = 70 + 100 = 170 €**

3. Présentez les enregistrements comptables relatifs à ces opérations à l'aide des comptes suivants :

- 421000 : Personnel : rémunérations dues
- 425000 : Personnel : Avances et acomptes
- 512000 : Banque
- 641100 : Salaires et appointements
- 641300 : Primes et gratifications
- 641400 : Indemnités et avantages divers en nature
- 641500 : Supplément familial
- 791000 : Transfert de charges d'exploitation

<b>641100</b>	<b>Salaires et appointements</b>	<b>1 300</b>	
<b>641300</b>	<b>Primes et gratifications (120 + 70)</b>	<b>190</b>	
<b>641500</b>	<b>Supplément familial</b>	<b>6</b>	
<b>421000</b>	<b>Personnel – Rémunérations dues</b>		<b>1 496</b>
	<b>Salaire brut</b>		
<b>641400</b>	<b>Indemnités et avantages divers en nature</b>	<b>170</b>	
	<b>Transfert de charges d'exploitation</b>		<b>170</b>
	<b>Enregistrement des avantages en nature</b>		





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### EXERCICE 5

L'entreprise GANIER dispose d'un effectif de 25 salariés. Au cours des semaines du mois de janvier N, M. Lenoir, ouvrier dans l'entreprise, a travaillé respectivement 45, 35, 37 et 35 heures. Le contingent de 220 heures n'est pas dépassé. L'heure normale est payée 14 €.

#### Travail à faire :

1. Déterminer les conséquences financières et les conséquences en matière de repos de son emploi du temps de janvier.

	Nombre d'heures	Heures sup. à 25%	Heures sup. à 50%
1 <sup>ère</sup> semaine	45	8	2
2 <sup>ème</sup> semaine	35	0	0
3 <sup>ème</sup> semaine	37	2	0
4 <sup>ème</sup> semaine	35	0	0
<b>TOTAL</b>	<b>152 heures</b>	<b>10 heures</b>	<b>2 heures</b>

M. Lenoir va donc bénéficier :

- De 10 heures supplémentaires à 25 % soit  $14 \times 1,25 = 17,50$  €      Soit 175 €
- De 2 heures supplémentaires à 50 % soit  $14 \times 1,5 = 21$  €      Soit 42 €

M. Lenoir a donc une majoration de salaire de 217 €. Au lieu de payer ce montant on peut accorder un repos de remplacement de 15,5 heures (soit 10 heures à 1.25 plus 2 heures à 1.5). On ne dépasse pas le contingent annuel, il n'y a pas de contrepartie obligatoire en repos.





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### EXERCICE 6 (sujet examen)

A partir des informations suivantes

➤ **Fiche salarié de Monsieur Alfred URAMO**

Contrat de travail CDI à temps plein (35 h par semaine)  
Date d'entrée dans la société : 18/12/2004  
Salaire mensuel brut depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2007 : 1 650 €  
Adresse : 56 rue des Grivelles – 61970 CLOUVILLE

➤ **État des heures effectuées en décembre 2007 par M. URAMO**

Pendant le mois de décembre, il a travaillé au-delà des 35 heures hebdomadaires.

Semaines	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
49	8	8	8	7	7
50	9	8	9	10	10
51	7	10	8	10	7
52	7	Férieré	8	8	7
01	8				

Toutes les heures supplémentaires sont effectuées dans limite du contingent annuel de 220 heures par an et par salarié. Les jours fériés légaux sont chômés et payés.

➤ **Informations complémentaires**

- Cour de Cassation 01/12/2004

« Les jours fériés ... ne peuvent être assimilés à du travail effectif. Sauf usage contraire, ces jours n'ont pas à être pris en compte pour la détermination de l'assiette du calcul des droits à majoration pour heures supplémentaires. »

- **Mémento Lefebvre social 2007 § 3860 et § 3878 (Entreprise de plus de 20 salariés, repos compensateur)**
  - Dans le cadre du contingent annuel: 50 % du temps accompli au-delà de 41 heures par semaine.
  - Au-delà du contingent annuel : 100 % des heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale

**Travail à faire :**

1. **Présenter le décompte des heures supplémentaires effectuées par M. URAMO en décembre 2007.**

Semaines	TOTAL heures	Heures à 25 %	Heures à 50 %
49	38 heures	3 heures	
50	46 heures	8 heures	3 heures
51	42 heures	7 heures	
52	37 heures*	0	
<b>TOTAL</b>		<b>18 heures</b>	<b>3 heures</b>

\* 2 heures non majorées (jour férié)







## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

2. Calculer le nombre d'heures de repos compensateur légal auquel a droit M. URAMO au titre du mois de décembre.

Temps accompli au-delà de la 41 <sup>ème</sup> heure	= (46 - 41) + (42 - 41) = 5 + 1 = 6 heures (1 pt)
Nombre d'heures de repos compensateur légal	= 50 % * 6 = 3 heures (1 pt)

3. Sachant que M. URAMO a obtenu quatre heures de repos compensateur en novembre 2007, peut-il bénéficier d'un repos compensateur ? Justifier votre réponse.

Cumul des heures obtenues : 4 (novembre) + 3 (décembre) = 7 H

=> M. URAMO peut bénéficier d'un jour de repos compensateur (1 pt)

4. Quelles sont les informations que doit communiquer l'entreprise au salarié lorsque celui-ci peut prétendre à un repos compensateur ?

- Le repos peut être pris par journée entière ou par demi-journée
- dans un délai de 2 mois.

### EXERCICE 7

M. Lebon, agent comptable d'une entreprise depuis 5 ans, est en ce moment très irritable car il a des soucis personnels. Son supérieur lui fait remarquer qu'il a commis des erreurs « un peu bêtes » et lui demande de les corriger au plus vite. Vexé, M. Lebon, s'énerve et dit en claquant la porte de son bureau « je suis exaspéré et je n'en peux plus de ces reproches et maintenant en plus je suis bête ! C'est bon je m'en vais. ».

#### Travail à faire :

1. Son employeur peut-il considérer que M. Lebon a démissionné ?

La démission est l'acte unilatéral par lequel le salarié fait connaître sa volonté de résilier son contrat de travail. Sauf disposition conventionnelle contraire, aucune forme n'est imposée en matière de démission. Elle n'a pas à être motivée. Pour être valable, elle doit être librement consentie, c'est-à-dire non exprimée sous la contrainte physique ou morale ou sous la pression des événements, et doit résulter d'une volonté claire et non équivoque.

M. Lebon a quitté sous le coup de la colère la société à la suite des reproches de son supérieur. Il n'a jamais indiqué à son employeur qu'il souhaitait démissionner. Ainsi il ne s'agit pas d'une démission car il ne s'agit pas d'un acte clair et non équivoque.

2. M. Lebon se présente deux jours après à son bureau pour reprendre son travail. Son supérieur lui dit qu'il n'a pas à être présent puisqu'il a démissionné. Est-ce possible ?

Lorsqu'un salarié démissionne sous le coup de la colère ou à un comportement faisant penser qu'il souhaite démissionner, la jurisprudence considère que le salarié a le droit de se rétracter. Cette rétractation est validée lorsqu'elle se fait dans un délai raisonnable.

M. Lebon peut donc reprendre son travail.





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### EXERCICE 8

Mme. Lebon, salariée de la société Magaplus depuis plus de 10 ans en a assez de son travail et veut se consacrer à des activités humanitaires. Elle fait part de son projet à son employeur qui lui propose alors une rupture conventionnel. Mme Lebon est tout à fait d'accord pour engager une telle procédure.

#### Travail à faire :

1. Lors des entretiens avec son employeur Madame Lebon souhaite être assistée de son frère qui lui est un fin négociateur. Est-ce possible ?

Lors de la procédure de rupture conventionnelle les parties en négocient les modalités lors d'entretiens. Les parties peuvent se faire assister mais pas par les personnes de leur choix. En effet, la loi dispose que dans les entreprises dotées d'institutions représentatives le salarié peut se faire assister par un membre de l'entreprise. Ainsi, madame Lebon ne peut pas se faire assister par son frère qui lui n'est pas salarié de l'entreprise.

2. Son employeur propose à Madame Lebon une indemnité qui lui semble inférieure à l'indemnité de licenciement. Son employeur lui précise que cela est tout à fait possible en cas de rupture conventionnelle. Les propos de son employeur sont-ils fondés ?

L'indemnité de rupture conventionnelle due au salarié doit être au moins égale à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement, à défaut la rupture n'est pas valable. Le salarié a 15 jours pour se rétracter et en cas de signature d'une telle convention ne respectant pas le montant minimum de l'indemnité, la rupture conventionnelle ne sera pas validée par la DIRECCTE.

### EXERCICE 9

Pour chacune des propositions suivantes, mentionnez si les primes citées entrent ou non dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires :

- |   |     |
|---|-----|
| 1. Prime de mariage                                   | NON |
| 2. Prime de travail de nuit                           | OUI |
| 3. Prime de rendement liée à un atelier de production | OUI |
| 4. Remboursement de frais professionnels              | NON |
| 5. Prime de travail le dimanche                       | OUI |
| 6. Prime exceptionnelle                               | NON |
| 7. Prime d'intéressement                              | NON |
| 8. Prime de détachement à l'étranger                  | OUI |
| 9. Prime d'ancienneté                                 | NON |

### EXERCICE 10

Parmi les propositions suivantes sélectionnez celles correspondant à du temps de travail effectif pour le calcul de la rémunération des heures supplémentaires :

- Absence pour convenance personnelle
- Visite médicale d'embauche
- Accident de trajet
- Accident du travail
- Congé pour événements familiaux
- Contrepartie obligatoire en repos
- Journée d'absence pour enfant malade
- Repos compensateur de remplacement





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### EXERCICE 11

Un employeur peut-il remplacer le paiement des heures supplémentaires par l'attribution d'une prime ?

### EXERCICE 12

Matthias, salarié dans une entreprise dont la semaine comporte 5 jours de travail, vous consulte afin que vous lui expliquiez le nombre de jours de CP auxquels il a droit au titre de l'année N/N+1. Il vous fait remarquer que s'il n'a pris aucun CP au titre de la période de référence c'est pour pouvoir prendre tous ses congés afin de partir en Thaïlande à la fin du mois de mars. Pour cela il vous fournit les informations suivantes :

- En juillet N : il arrête de travailler 9 jours pour cause de COVID
- En août N : Il prend sa cinquième semaine de CP au titre de la période de référence précédente.
- Le 6 et 7 septembre, il participe à une grève
- En octobre N il est arrêté 12 jours car il s'est cassé la cheville lors d'un footing.
- En décembre N il a pris 6 jours d'arrêt pour un léger accident de travail.
- En février N+1 il interrompt 5 jours son travail pour convenances personnelles.
- En mars N+1, suite au décès de son père il prend 8 jours de congé pour événement familial.
- En mars N+1 il s'arrête de travailler 2 jours au titre du repos compensateur.

#### Travail à faire :

##### 1. A combien de jours de CP Matthias a-t-il droit ?

La période de référence est du 1<sup>er</sup> juin N au 31 mai N+1. Durant cette période on comptabilise 5 jours de travail sur 52 semaines soit normalement 260 jours. Sont comptés comme travail effectif :

- Les 6 jours d'arrêt pour accident de travail
- Les absences pour CP
- Les absences pour événement familial (1 jour sur 8)
- Les jours pris au titre du repos compensateur (2 jours)

Ne sont pas considérés comme travail effectif :

- Les jours de maladie ordinaire (9+12)
- Les jours de convenance personnelle (5)
- Les 7 jours qu'il a pris en plus du jour légal de congé pour événement familial
- Les 2 jours de grève.

**Jours de travail effectif de Matthias = 260 – (9+12+5+7+2) = 260-35 = 225 jours**

**30 jours de CP pour 260 jours, Matthias aura droit à :**

**$225/260*30 = 26$  jours**

##### 2. Peut-il partir en Thaïlande comme il le souhaite ?

Matthias ne pourra pas partir en Thaïlande fin mars N+1 pour plusieurs raisons.

Tout d'abord la loi impose au maximum une durée de 24 jours de CP consécutifs. D'autre part comme il souhaite partir en mars il ne pourra obtenir pour cette période que 14 jours puisqu'il doit poser 12 jours de congés principaux durant la période allant du 31 mai au 31 octobre.





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### EXERCICE 13

Stéphanie Rousseau vous a transmis un mémo concernant le salarié Roland Lesueur. Diverses questions d'ordre social y sont abordées : congés payés, absence pour maladie, absence pour formation.

#### Travail à faire :

**A l'aide des documents en annexe, rédiger un courriel adressé à Stéphanie Rousseau afin de répondre à ses interrogations au sujet des absences de Roland Lesueur.**

1. R. Lesueur s'est absenté pour maladie du jeudi 16 janvier 2020 au mercredi 22 janvier 2020 inclus. Il demande des explications.
  - Quel est l'impact de cette absence sur ses droits à congés payés, sachant qu'il a respecté les obligations prévues dans l'article 23 de la convention collective ?
  - Pourquoi y-a-t-il seulement 4 jours d'indemnisation portés sur son décompte CPAM ?
  - Comment a-t-on calculé la retenue pour absence maladie de 403,76 € portée sur son bulletin de salaire de janvier 2020 ?
2. J'envisage de faire bénéficier R. Lesueur d'une formation de perfectionnement à la technique de décapage du 6 au 10 avril 2020. Je m'interroge sur sa prime de régularité : sera-t-elle affectée par son absence pour formation ?

Merci de me répondre **par courriel en présentant pour chaque élément la réglementation sociale correspondante ainsi que les calculs nécessaires.**

#### Extrait du bulletin de salaire de M.Lesueur – Janvier 2020

DÉCAP'TOUT 22, bd Henri Martin 02 100 SAINT-QUENTIN			BULLETIN DE PAIE	
Cotisations à URSSAF de Saint-Quentin Convention collective IDCC 1517 Numéro de Sécurité Sociale : 1 86 05 02 691 584 07			Période du 01/01/2020 au 31/01/2020	
			M. LESUEUR Jérôme 45 Impasse des graviers 02 100 Saint-Quentin	
Éléments de paie	Base	Taux	Retenue	Gain
Salaire de base	151.67	11.54		1 750.27
Prime de régularité	1 750.27	1.50 %		26.25
Retenue : Absence pour maladie du 16/01 au 22/01/2020	35.00 h		403.76	
Total brut				1 372.76

Le nombre total d'heures travaillées durant le mois de janvier est de **154 h**.





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### Décompte CPAM de R.Lesueur

CPAM de l'Aisne 29 boulevard Roosevelt 02 100 SAINT-QUENTIN		Avis de paiement n° 449210 M. LESUEUR Jérôme 45 impasse des graviers 02 100 Saint-Quentin		
Détail des prestations				
Date	Nature	Nombre Jours	IJSS	Montant
Du 16/01/2020 au 18/01/2020	Détail carence	3		
Du 19/01/2020 au 22/01/2020	Total IJSS	4	29.51	118.04
	CSG 9.2 %			10.86
	CRDS 0.5 %			0.59
			Total net d0	106.59

Réglé par virement bancaire le 05 février 2020

### Calendrier janvier 2020

L	M	M	J	V	S	D
		1*	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

\* Jour férié

### Autres informations d'ordre social

- L'horaire de travail est de 7 heures par jour du lundi au vendredi.
- Le calcul des absences se fait selon la méthode des heures réelles.
- La société ne pratique pas le mécanisme de la subrogation.





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### Annexe B1 – Documentation sociale

#### EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE IDCC 1411

##### Congés payés - Article 21 - En vigueur étendu

Les congés payés sont calculés et indemnisés conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions particulières contenues dans les annexes de catégories. Outre les cas prévus par les textes, sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés les absences pour maladie ou accident justifiées dans les conditions prévues à la présente convention, dans la limite d'une durée totale de deux mois.

##### Absences et maladie - Article 23 - En vigueur étendu

Tout salarié absent, sauf force majeure, doit avertir son employeur le plus tôt possible dans la journée. En cas de maladie ou d'accident, il doit faire parvenir à son employeur, au plus tard dans les 3 jours de l'arrêt, un certificat médical justificatif. Tout manquement à ces obligations constitue une faute pouvant entraîner une sanction disciplinaire. [ ... ]

##### Prime de régularité - Article 35 - En vigueur étendu

1. Il est accordé à tout salarié une prime mensuelle de régularité proportionnelle au temps de travail effectif et calculée selon les modalités suivantes : cette prime est calculée sur la base de 1.5 % du salaire réel du mois.

2. Sont considérés comme du temps de travail effectif pour lequel la prime est rémunérée intégralement :

- les congés payés ;
- les jours de RTT ;
- le droit d'expression ;
- les heures de délégation ;
- le CPF (compte personnel de formation) ;
- les visites médicales obligatoires ;
- les jours fériés chômés et payés ;
- le congé de formation économique du comité d'entreprise ;
- le congé formation des membres du CSE ;
- la formation à l'initiative de l'employeur ;
- les absences autorisées pour assister aux commissions paritaires nationales et aux formations dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale.

#### EXTRAIT DU DICTIONNAIRE SOCIAL – REVUE FIDUCIAIRE

**En cas d'absence** - Le salaire étant la contrepartie de la prestation de travail, l'employeur peut, en cas d'absence et sauf disposition légale ou conventionnelle contraire, opérer une retenue sur salaire. L'employeur doit opérer sur le salaire une retenue exactement proportionnelle à la durée de l'absence.

##### Formules synthétiques de calcul des retenues

<b>Méthode validée par la jurisprudence (horaire mensuel réel)</b>
$R = (\text{salaire mensuel} \times \text{heures d'absence}) \text{ horaire réel de travail du mois}$
<b>Méthodes fondées sur des moyennes mensuelles</b>
<i>Horaire mensuel</i> : $R = (\text{salaire mensuel} \times \text{heures d'absence}) \text{ horaire mensuel moyen (a)}$
<i>Jours ouvrés</i> : $R = (\text{salaire mensuel} \times \text{jours ouvrés d'absence}) 21,67 \text{ (b)}$
<i>Jours ouvrables</i> : $R = (\text{salaire mensuel} \times \text{jours ouvrables d'absence}) / 26$
<i>Jours calendaires</i> : $R = (\text{salaire mensuel} \times \text{jours calendaires d'absence}) / 30$
<b>Autres méthodes réelles (décomptes par journée)</b>
<i>Jours ouvrés</i> : $R = (\text{salaire mensuel} \times \text{jours ouvrés d'absence}) \text{ nombre de jours ouvrés du mois}$
<i>Jours ouvrables</i> : $R = (\text{salaire mensuel} \times \text{jours ouvrables d'absence}) \text{ nombre de jours ouvrables du mois}$
<i>Jours calendaires</i> : $R = (\text{salaire mensuel} \times \text{jours calendaires d'absence}) \text{ nombre de jours calendaires du mois}$
R = Retenue.
(a) À 35 h par semaine correspond une moyenne de 151,67 h par mois.
(b) Montant non arrondi pour une durée du travail répartie sur 5 jours travaillés (5 × 52/12). Si l'horaire est réparti sur 6 jours ouvrables, un mois moyen comporte 26 jours ouvrés.

#### EXTRAIT DU MEMENTO PRATIQUE SOCIAL FRANCIS LEFEBVRE

##### § 50365 – Délai de carence :

Les indemnités journalières sont dues pour chaque jour, ouvrable ou non, d'interruption de travail, mais seulement à partir du 4<sup>e</sup> jour de l'incapacité de travail. Sauf en cas d'affection de longue durée (ALD), le délai de carence de 3 jours est appliqué, en cas d'arrêts de travail successifs, à chacune des périodes d'incapacité.





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

De.....

A [Stéphanie.rousseau@hotmail.fr](mailto:Stéphanie.rousseau@hotmail.fr)

Le.....

Objet : demande de renseignements divers

Bonjour,

Voici les éléments de réponse à vos questions :

Pour ce qui concerne l'absence pour maladie de R. Lesueur. Il faut savoir que les congés payés ne seront pas réduits car selon l'article 21 de la convention collective, les absences pour maladie sont assimilées à du temps de travail effectif.

Concernant les 4 jours d'indemnisation portés sur le décompte CPAM, il faut savoir que les trois premiers jours calendaires de l'arrêt de travail ne sont pas indemnisés (délai de carence). En revanche, les 4 jours suivants (ouvrables ou non) sont indemnisés (article 50365 du Memento Social).

La retenue pour absence apparaissant sur le bulletin de salaire a été calculée selon la méthode des heures réelles, méthode appliquée par l'entreprise.

- Absence sur 5 jours ouvrés soit 5 jours à 7 heures (total 35 heures)
- Salaire mensuel = 1750,27 + 26,25 = 1776,52 €
- $(1776,52 * 35) / 154 = 403,76$  €
- 35 heures = nombre d'heures réelles d'absence
- 154 heures = Nombre d'heures réelles du mois

Enfin, pour ce qui concerne l'absence pour formation, cela n'aura aucune incidence sur le calcul de la prime de régularité. En effet, cette période de formation est considérée comme du temps de travail effectif selon l'article 35 de la convention collective IDCC1517.

J'espère avoir répondu à l'ensemble de vos questions.

Cordialement

L'assistant comptable





## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

### EXERCICE 14

M. Coulé, commercial, a pris le solde de ses congés payés durant le mois de décembre 2019. Son bulletin de paie vient d'être généré.

Mme Dupuis vous demande de :

- justifier l'existence des trois lignes dédiées aux congés payés dans le bulletin ;
- contrôler leurs montants.

#### Annexe 1 - Extrait des règles sociales applicables dans l'entreprise

L'entreprise pratique :

- le décompte des congés payés en jours ouvrables ;
- les retenues pour absences se calculent en jours ouvrés réellement travaillés ;
- le maintien du salaire lors de la prise de congés payés de ses salariés (la retenue pour absence de congés payés est calculée selon la méthode des jours réellement ouvrés) ;
- le contrôle par rapport à la méthode du dixième lorsque le salarié solde les congés payés d'une période.

#### Annexe 2 - Extrait du bulletin de paie de Monsieur Coulé

Bulletin de paie		Période:	Décembre 2019	
COULÉ Damien 3 rue des Framboises 33500 Libourne		<b>EURL FORE PF</b> <b>40, Boulevard Robert Boulin</b> <b>33500 Libourne</b>		
N° INSEE : 1 92 08 71 158 095 45		Code NAF : 4690 Z		
Emploi : Commercial		SIREN : 232 654 987		
Niveau III : Echelon 3		Convention collective nationale du commerce de gros		
Matricule : AM11				
Désignation	Base	Taux salarial	Part salariale	
Salaire de base	151,67	16,54	2 508,62	
Absence pour congés payés du 07 décembre au 15 décembre inclus	5,00		- 597,29	
Indemnités de congés payés – Maintien du salaire			597,29	
Régularisation congés payés période 2018 -2019			104,45	
<b>Salaire brut</b>			<b>2 613,07</b>	

#### État des congés payés de M. Coulé issu du module de paie avant prise en compte de la paie de décembre 2019

Date : 02/12/2019			Récapitulatif congés payés 2018-2019					Montant brut des salaires sur la période de référence (01 juin 2018 au 31 mai 2019) (2)
Entreprise			EURL FORE PF					
Matricule	Nom	Prénom	Congés payés acquis	Congés payés pris	Congés payés restants	Montant de l'ICP versée (1)		
AM11	Coulé	Damien	30 jours	24 jours	6 jours	2 986,51 €	36 882,50 €	

(1) ICP = Indemnité de congés payés

(2) Montant obtenu à partir des bulletins de paie

#### Calendrier du mois de décembre 2019

	L	Ma	Me	J	V	S	D
Semaine 48							1
Semaine 49	2	3	4	5	6	7	8
Semaine 50	9	10	11	12	13	14	15
Semaine 51	16	17	18	19	20	21	22
Semaine 52	23	24	25	26	27	28	29
Semaine 01	30	31					

Le mois de décembre compte 21 jours réellement ouvrés. Le 25 décembre est un jour férié et chômé.







## SOC520 – Formalités administratives de gestion du personnel CORRECTION

Annexe B1 - Documentation sociale

Revue Fiduciaire - Dictionnaire social (janvier 2019) - Congés payés (Indemnité)

### Calcul de l'indemnité

**Deux méthodes de calcul** - L'indemnité de congés payés compense la perte de salaire consécutive à l'absence du salarié pendant le congé annuel. Elle est calculée (c. trav. art. L. 3141-24) :

- soit sur la base du dixième de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours (période durant laquelle les congés payés ont été acquis) ;

- soit sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler.

L'employeur doit retenir la solution la plus avantageuse pour le salarié.

[...]

**Comparaison entre les deux méthodes de calcul** - La comparaison entre les deux méthodes doit se faire dans le cadre de l'indemnité totale et non pour chaque fraction de congé. La vérification sera souvent effectuée lorsque le salarié aura pris la totalité de son congé.

### Vérification des lignes dédiées aux CP

Ligne « absence pour congés payés du 07 décembre au 15 décembre inclus »

Tout congé pris par un salarié donne lieu à une retenue et donc une perte de salaire

Ligne « Indemnité de congés payés - maintien du salaire »

L'indemnité de congés payés compense la perte

Ligne « Régularisation de congés payés période 2018-2019 »

M Coulé ayant pris tous ses congés 2018-2019, une régularisation s'impose.

L'employeur doit retenir la solution la plus avantageuse pour M. Coulé.

Ligne « absence pour congés payés du 07 décembre au 15 décembre inclus »

M Coulé a pris des congés du 7 décembre au 15 décembre.

Le décompte des jours pour absence lors de congés payés se fait en jours ouvrables donc pour une semaine de congés cela équivaut à 6 jours ouvrables.

L'entreprise calcule les retenues pour absences selon la méthode des jours ouvrés. M. Coulé a bien été absent 5 jours ouvrés (du 09 au 13 décembre).

Pour le mois de décembre, on retient 21 jours ouvrés d'où une retenue pour absence en jours ouvrés de  $2\,508,62 \times 5 / 21 = 597,29$

Ligne « Indemnité de congés payés - maintien du salaire »

L'entreprise pratique la méthode du maintien du salaire lors de chaque prise de congés du salarié. Donc pour décembre, l'ICP correspond au montant de la retenue pour absence = 597,29

Ligne « Régularisation de congés payés période 2018-2019 »

M Coulé ayant pris tous ses congés 2018-2019, il faut donc vérifier la règle du maintien par rapport à la règle du dixième.

Montant ICP totale versée :

ICP versée avant le CP de décembre :	2 986,51 €
ICP du mois de décembre :	597,29 €
Soit une ICP du fait du maintien de son salaire de :	3 583,80 €

Méthode du dixième : le salarié a droit à une ICP égale au dixième de la rémunération brute perçue durant la période de référence c'est à dire  $36\,882,50 \text{ €} \times 10\% = 3\,688,25 \text{ €}$

Comparaison :

Montant ICP 1/10 <sup>ème</sup> :	3 688,25 €
Montant ICP maintien :	3 583,80 €
Donc reliquat à verser au salarié de	<b>104,45 €</b>

