|  |  |
| --- | --- |
| Mission 5 – Calculer les heures à payer et contrôler le bulletin de salaire correspondant | *Capture d’écran* |
| Durée : 1 h 10’ |  | Source |

### Contexte professionnel

Hal Waits **vous** demande de préparer la paie du mois de novembre.

Il vous remet le relevé des heures de M. Champange et de M. Palaud.

L’entreprise applique la loi sur les 35 heures et, dans le cadre d’un accord d’entreprise, le travail les jours fériés est payé double.

**Travail à faire**

1. Faites le décompte des heures des deux salariés à l’aide des **documents 1 et 2**.
2. Calculez le salaire brut de ces deux salariés, sachant qu’ils sont tous les deux mensualisés et rémunérés de la façon suivante :
* M. Champange : taux horaire = 14 € brut  + une prime mensuelle d’ancienneté de 150 € et une indemnité de salissure de 30 €.
* M. Palaud : taux horaire = 17 € brut + une prime mensuelle d’ancienneté de 170 €

Afin de gagner du temps pour la paie de décembre, M. Waitsvous communique les heures réalisées sur la semaine à cheval sur novembre et décembre (**document 3**).

1. Faites le décompte des heures à payer pour chaque salarié sur la 1re semaine de décembre.

###

M. Palaud n’est pas d’accord avec le bulletin de salaire qu’il vient de recevoir pour le mois de novembre. Il conteste le montant de sa prime sur chiffre d’affaires (document 3) sachant que son chiffre d’affaires du mois a été de 25 000 €.

1. Vous devez contrôler le bulletin de salaire à l’aide de l’extrait de l’accord collectif sur l’intéressement signé dans le cadre de l’entreprise (**document 4**) et du bulletin de salaire (**document 5**)
2. Préparez la réponse orale que vous lui ferez.

M. Champange n’est pas d’accord avec le bulletin de salaire qu’il vient de recevoir pour le mois de novembre. Il est mensualisé et il n’est pas d’accord avec le salaire qui lui a été remis (**document 6**).

* Il conteste le nombre d’heures réalisées ; il pense que les heures du 11 novembre ne lui ont pas été payées correctement car il ne voit pas apparaitre les heures du jour férié sur le bulletin de salaire.
* M. Champange n’a pas le statut de cadre,
1. Vous devez contrôler le bulletin de salaire et justifier le décompte des heures.
2. Rédigez une note d’information destinée à lui expliquer comment ont été réalisés les calculs.

**Doc. 1  Relevé des heures de travail**

|  |
| --- |
| **M. CHAMPANGE :** **Taux horaire 11 € ; prime d’ancienneté de 100 €, Indemnité salissure de 30 €.** |
| L 1  | 8 h  |  | L 8  | 8 h  |  | L 15  | 8 h  |  | L 22  | 7 h |  | L 29  | 8 h |
| M 2  | 8 h  |  | M 9  | 8 h  |  | M 16  | 8 h  |  | M 23  | 7 h |  | M 30 | 8 h |
| M 3  | 8 h  |  | M 10  | 8 h  |  | M 17  | 8 h  |  | M 24  | 7 h |  |  |   |
| J 4  | 9 h  |  | J 11  | 8 h **férié**  |  | J 18  | 7 h |  | J 25  | 7 h |  |  |  |
| V 5  | 8 h  |  | V 12  | 8 h  |  | V 19  | 7 h |  | V 26  | 7 h |  |  |  |
| S 6  |  |  | S 13  |  |  | S 20  |  |  | S 27  |  |  |  |  |
| D 7  |   |  | D 14  |   |  | D 21  |   |  | D 28  |  |  |  |  |

|  |
| --- |
| **M. PALAUD :****Taux Horaire 14 € ; prime d’ancienneté de 120 €.** |
| L 1  | 8 h  |  | L 8  | 8 h  |  | L 15  | 7 h  |  | L 22  | 7 h |  | L 29  | 8 h |
| M 2 | 8 h  |  | M 9  | 8 h  |  | M 16  | 7 h  |  | M 23  | 7 h |  | M 30 | 8 h |
| M 3  | 8 h  |  | M 10  | 8 h  |  | M 17  | 7 h  |  | M 24  | 7 h |  |  |   |
| J 4  | 9 h  |  | J 11  | 8 h **férié**  |  | J 18  | 7 h |  | J 25  | 7 h |  |  |  |
| V 5  | 9 h  |  | V 12  | 8 h  |  | V 19  | 7 h |  | V 26  | 7 h |  |  |  |
| S 6  | 3 h |  | S 13  |  |  | S 20  |  |  | S 27  |  |  |  |  |
| D 7  |   |  | D 14  |   |  | D 21  |   |  | D 28  |  |  |  |  |

**Doc. 2  Extrait de la convention collective**

**Jours fériés**

**Article 59.3**

Situation d'un salarié à temps plein devant travailler un jour férié.

Lorsque le travail est imposé par l'employeur, le salarié concerné bénéficiera pour ce jour férié de la compensation prévue par l'article 59.3 de la convention collective pour les heures travaillées ou de l’indemnité de compensation prévue par le b du même article.

Pour les heures de travail effectué le jour férié, il bénéficiera

* soit du paiement d’une indemnité correspondant au double des heures effectuées conformément à l'article 59.3 a
* soit d'un repos en compensation, équivalent à 100 % des heures travaillées, conformément à l'article 59.3 b

**Doc. 3  Relevé des heures de la semaine 5 de novembre**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **M. CHAMPANGE** |  | **M. PALAUD** |
| **Mois** | **Jours** | **Heures** |  | **Mois** |  |  |
| **Novembre** | L 29 | 8 |  | **Novembre** | L 29 | 8 |
|  | M 30 | 8 |  |  | M 30 | 8 |
| **Décembre** | M 01 | 8 |  | **Décembre** | M 01 | 8 |
|  | J 02 | 7 |  |  | J 02 | 8 |
|  | V 03 | 8 |  |  | V 03 | 7 |
|  | S 04 | 3 |  |  | S 04 |  |
|  | D 05 |  |  |  | D 05 |  |

**Doc. 4  Accord Made-Style**

**ACCORD SUR L'INTERESSEMENT DU PERSONNEL**

ENTRE : La société Made-Style, représentée par **Hal Waits** en sa qualité de président directeur général, d'une part,

ET : les organisations syndicales suivantes : CGT, CFDT d'autre part,

Dans ce cadre, il a été et convenu ce qui suit :

**ARTICLE 1 : RESPONSABLES DE MAGASIN**

Les responsables de magasin disposent aujourd'hui d'un statut d'agent de maîtrise et sont rémunérés mensuellement par l'application d'un salaire de base brut de 1 600,00 euros et d'un pourcentage sur le chiffre d'affaires de 0,25 %, avec une franchise de CA de 60.000 euros.

Après la signature de l'accord, le salaire de base brut mensuel des responsables de magasin sera porté à 1850 euros et un pourcentage de 0,080 % du chiffre d'affaires mensuel sera appliqué.

Pour les responsables qui exploitent des magasins avec un chiffre d'affaires important et pour lesquels l'application de ces nouvelles modalités entraînera une perte de salaire, il est mis en place une prime de maintien de salaire reposant sur les rémunérations versées en 2009.

**C**ette prime de maintien de salaire sera versée mensuellement et sera prise en compte pour le calcul du 13e mois, versé en novembre.

Comme les autres primes de maintien de salaire du Groupe, elle ne sera pas soumise aux revalorisations générales annuelles.

Pour les responsables de magasin bénéficiant d'un statut de cadre, compte tenu de leur antériorité, les nouvelles modalités seront appliquées. En cas de perte de salaire résultant de leur application, une prime de maintien de salaire reposant sur les rémunérations versées en 2009 sera calculée.

Afin de dynamiser et d'améliorer les résultats de gestion de cette enseigne, deux nouvelles primes dont pourront bénéficier les responsables de magasin seront mises en place sur 2010. Il s'agit de la prime sur la démarque et de la prime sur l'audit qualité. Elles sont présentées ci-dessous et dans les documents annexés au présent accord.

**ARTICLE 2 : LES ADJOINTS AU RESPONSABLE DE MAGASIN (statut employé)**

Aujourd'hui, il existe au sein de l'enseigne Made-Style quatre niveaux d'adjoint de magasin :

1. Adjoint de magasin débutant
2. Adjoint de magasin 1er échelon
3. Adjoint de magasin 2ème   échelon
4. Adjoint de magasin 3ème échelon

Il est proposé de maintenir deux niveaux d'adjoint, en regroupant le niveau débutant avec le  niveau 1er  échelon et en procédant de même avec le 2ème  échelon et le 3ème  échelon :

Adjoint de magasin (or échelon avec un salaire de base brut mensuel de 1.445,61 euros

Adjoint de magasin 2e   échelon avec un salaire de base brut mensuel 1.519,15 euros

La prime de remplacement de 83 euros brut versée hebdomadairement lorsqu'un second de magasin  1er  échelon ou 2e  échelon remplace un chef de magasin est maintenue.

Elle pourra désormais être versée pour tout remplacement à partir de 4 jours consécutifs d'absence.

Cette catégorie de personnel bénéficiera également de la prime sur la démarque et de celle sur l'audit qualité selon les conditions définies dans le document annexé au présent accord.

**ARTICLE 4 : LA PRIME SUR LE CHIFFRE D’AFFAIRES**

Les primes sur chiffre d’affaires sont versées mensuellement en fonction du chiffre d’affaires réalisé chaque mois. Elle vise à stimuler les commerciaux et à accroitre les ventes de la société

Le taux de la prime est de 3 % du chiffre d’affaires net réalisé.

Les salariés éligibles pour cette prime sont les représentants exclusifs de la société.

Les modalités de versement sont déterminées dans les documents annexés au présent accord.

**ARTICLE 7 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de la date de signature des parties.

Il entre en vigueur, au plus tard, le 1er Mars 2010.

**ARTICLE 8 : RÉVISION DE L'ACCORD**

L'accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs organisations syndicales signataires ou adhérentes.

Tout signataire introduisant une demande de révision doit l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des organisations syndicales dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

**Doc. 5  Salaire de M. Palaud**



**Doc. 6  Salaire de M. Champange**

