

ABSENCE DU SALARIÉ

MÉTHODE DE VALORISATION DES ABSENCES

Tout salaire est la contrepartie de la prestation de travail. En principe, aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli.

Soc. 11 janvier 1962 - JCP II 12564

À titre d'exemple, l'exercice du droit de grève suspend l'exécution du contrat de travail et libère l'employeur de son obligation de paiement des salaires.

Le salarié gréviste ne peut donc prétendre au paiement de sa rémunération pendant cette période, peu importe qu'elle comprenne un ou plusieurs jours fériés, chômés et payés aux salariés qui continuent l'exécution de leur contrat de travail.

Cass. soc. 14 avril 1999 - SA Malichaud c/ Arnolin et autres

De la même façon, une retenue sur salaire opérée pour les heures de retard avérées d'un salarié ne constitue pas une sanction pécuniaire prohibée.

Article 1331-2 du Code du travail

La jurisprudence applique la méthode de l'horaire réelle. Cette méthode consiste à faire le rapport entre la rémunération mensuelle et le nombre d'heures effectives de travail pour le mois considéré.

Exemple

2 000/140 heures pour le mois de septembre 2012 (salarié travaillant du lundi au vendredi).

Cette méthode ne tient pas compte du nombre d'heures mensualisées.

Ce rapport est ensuite multiplié par le nombre d'heures d'absence.

Méthode retenue par la jurisprudence

À l'opposé, l'employeur tenu de fournir un travail aux salariés non grévistes, à défaut de toute situation contraignante, ne peut, sous le prétexte qu'il les affecte à un travail différent de celui habituellement accompli, diminuer leur rémunération contractuelle.

Cass. soc. 4 octobre 2000 - Société Goodyear France c/ Da Silva Mota

La Cour de cassation valide la retenue pratiquée par l'employeur en raison de l'absence du salarié, et à due proportion de la durée de cette absence. Cette retenue doit toutefois être strictement proportionnelle au salaire.

Cass. soc. 21 mars 2012

MISE À PIED

Mise à pied conservatoire

Lorsque l'agissement du salarié l'a rendu indispensable, l'employeur peut prononcer à son encontre une mise à pied conservatoire.

Le contrat de travail est alors suspendu provisoirement durant l'exécution de la procédure.

Païement du salaire

La mise à pied conservatoire, si elle n'est pas suivie de la constatation d'une faute grave, entraîne paiement des salaires pour la période pendant laquelle elle est intervenue.

La mise à pied conservatoire prononcée pendant le préavis n'ayant été suivie d'aucune mesure, l'indemnité de préavis, au titre de cette période, est due.

Cass. soc. 2 mai 2000 - SARL SPAG c/ Kenge et autre

L'entreprise dispose de plusieurs méthodes pour déterminer la déduction pour absence du salarié.

Mise à pied disciplinaire

La mise à pied disciplinaire est une sanction disciplinaire qui impose au salarié de ne pas venir travailler pendant une durée déterminée.

Retenues

L'absence consécutive à la mise à pied disciplinaire n'a pas à être rémunérée par l'employeur même si le salarié refuse d'effectuer cette mise à pied.

Mise à pied et temps de travail effectif

L'absence pour mise à pied disciplinaire n'est pas assimilée à du travail effectif. Elle n'est, par conséquent, pas prise en compte pour :

- l'acquisition des congés payés ;
- l'acquisition des jours de RTT ;
- le calcul des heures supplémentaires.

MODULATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Calcul de l'indemnisation des jours d'absence

Lorsqu'un salarié travaille selon un régime horaire de modulation du temps de travail, l'horaire à retenir pour calculer la retenue consécutive à l'absence maladie est l'horaire moyen sur la base duquel est établie la rémunération mensuelle, que l'absence du salarié corresponde à une période de forte ou de faible activité.

Cass. soc. 19 juillet 1994 - SA Férembal c/ Ténrière

La solution est identique concernant les temps partiels annualisés.

Cass. soc. 13 mars 2002 - SA Les Galeries c/ Bourgeois

Régularisation en fin d'année

Un accord collectif ou une décision unilatérale de l'employeur ne peuvent retenir, afin de régulariser la rémunération, la durée moyenne de la modulation comme mode de décompte des jours d'absence pendant les périodes de haute activité. Seules les heures réellement effectuées chaque mois peuvent être prises en compte.

Cass. soc. 9 janvier 2007 FS-PBR, Bethus et a c/ Ste Sporfabric

Exemple

Une salariée se trouve absente pour maladie deux semaines de haute activité (44 heures semaines). Dans le cadre du bilan des heures effectuées en fin d'année, l'entreprise lui retient 35 heures sur ces semaines, la salariée se trouvant alors débitrice en heures devant l'entreprise. La salariée aurait dû normalement être créditrice. Cette pratique, condamnée par la cour de cassation ne peut être retenue par l'entreprise.

MÉTHODE DE VALORISATION DES ABSENCES

Méthode	Calcul
Trentième	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{30} \times \text{nombre de jours d'absence calendaires}$
Vingt-sixième ou jours ouvrables du mois	<p>26^e: $\frac{\text{Salaire mensuel}}{26} \times \text{nombre de jours ouvrables d'absence}$</p> <p>Jours ouvrables : $\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nb de jours ouvrables réels (mois)}} \times \text{nombre de jours ouvrables d'absence}$</p>
Heures moyennes	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre moyen d'heures de travail dans le mois}} \times \text{nombre d'heures d'absence dans le mois}$
Heures réelles	$\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre d'heures réelles dans le mois}} \times \text{nombre d'heures d'absence dans le mois}$
Jours ouvrés ou jours ouvrés moyens	<p>Jours ouvrés moyens : $\frac{\text{Salaire mensuel}}{21,67^{(*)}} \times \text{nombre de jours ouvrés d'absence}$</p> <p>Jours ouvrés réels : $\frac{\text{Salaire mensuel}}{\text{Nombre de jours ouvrés réels}} \times \text{nombre de jours ouvrés d'absence}$</p> <p><i>(*) 52 x 5 : 12 = 21,67</i></p>

Selon la Cour de cassation :

“La retenue par heure d'absence d'un salarié payé au mois doit être, en principe, égale au quotient du salaire mensuel par le nombre d'heures de travail dans l'entreprise pour le mois considéré.”

Cass. soc. 14 mai 1987 - Bull. cass. 87 V, 316

Exemple

Soit une entreprise travaillant du lundi au vendredi, à raison de 7 heures par jour.

L'horaire collectif de l'entreprise est de 151,67 heures par mois.

Un salarié est absent du 3 au 17 septembre 2015. Son salaire brut mensuel est de 3 200 € par mois.

VALORISATION DE L'ABSENCE

Méthode utilisée	Calcul	Valorisation absence
Trentième	$\frac{3\,200}{30} \times 15 =$	1 600 €
Vingt-sixième ou jours ouvrables du mois	$\frac{26^e}{26} :$ $\frac{3\,200}{26} \times 13 =$	1 600 €
	Jours ouvrables réels : $\frac{3\,200}{26} \times 13 =$	1 600 €
Heures moyennes (entreprise ouverte du lundi au vendredi)	$\frac{3\,200}{151,67} \times (11 \times 7) =$	1 624,58 €
Heures réelles	$\frac{3\,200}{(22 \times 7)} \times (11 \times 7) =$	1 600 €
Jours ouvrés ou jours ouvrés moyens	Jours ouvrés moyens : $\frac{3\,200}{21,67} \times 11 =$	1 624,37 €
	Jours ouvrés réels : $\frac{3\,200}{22} \times 11 =$	1 600 €

**RÉGULARISATION PROGRESSIVE - APPLICATION DE LA MÉTHODE LA PLUS FAVORABLE
POUR LE SALARIÉ**

MOIS	SALAIRE BRUT	CUMUL SALAIRE	CUMUL PLAFONDS	CUMUL TA	TA RÉELLE	TB	TB CUMULÉE
JANVIER	3 200	3 200	3 170	3 170	3 170	30	30
FÉVRIER	3 200	6 400	6 340	6 340	3 170	30	60
MARS	3 200	9 600	9 510	9 510	3 170	30	90
AVRIL	3 200	12 800	12 680	12 680	3 170	30	120
MAI	3 200	16 000	15 850	15 850	3 170	30	150
JUIN	3 200	19 200	19 020	19 020	3 170	30	180
JUILLET	3 200	22 400	22 190	22 190	3 170	30	210
AOÛT	3 200	25 600	25 360	25 360	3 170	30	240
SEPTEMBRE	1 600	27 200	28 530	27 200	1 840	- 240	0

Bulletin de salaire : DÉDUCTION POUR ABSENCE - RÉGULARISATION PROGRESSIVE - SALARIÉ NON CADRE

EXEMPLE :

Salarié non cadre absent au cours du mois de septembre

2015. Son salaire est égal à

3 200 € brut

L'entreprise pratique un

horaire collectif de 151,67 heures

par mois

DÉDUCTION POUR ABSENCE :

Méthode du 30ème :

$15/30 * 3\,200 = 1\,600 \text{ €}$

BASE CSG / CRDS :

(brut * 0,9825) + cotisations

patronales de prévoyance :

$(1\,600 * 0,9825) + 22,40$

$= 1\,596 \text{ €}$

ASSURANCE VIEILLESSE :

TA : régularisation progressive

TAUX ACCIDENT DU

TRAVAIL :

Il est fixé à 1,20 % pour cette entreprise

CHÔMAGE :

TA : 1 840 €

TB : - 240 €

ARRCO, AGFF :

T1 : 1 840 €

T2 : - 240 €

NET :

Brut Sécurité sociale - total des retenues salariales

NET IMPOSABLE :

Net + CSG/CRDS non déductible

BULLETIN DE SALAIRE					
SALARIÉ			EMPLOYEUR		
Nom et Prénom :			Nom ou Raison sociale :		
Adresse :			Adresse :		
N° SS :			N° SIRET :		APE :
Emploi :			URSSAF :		
Coefficient :			Convention collective :		
Période du : 1 au 30.09.2015			Date de la Paie : 01.10.2015		
SALAIRE (Base 151,67 H)		3 200,00			
ABSENCE (03 au 18.09.2014)		-1 600,00			
SALAIRE BRUT		1 600,00			
COTISATIONS SOCIALES	BASE	CHARGES SALARIALES		CHARGES PATRONALES	
		TAUX	MONTANT	TAUX	MONTANT
CRDS & CSG	1 596,00	2,90%	46,28		
CSG	1 596,00	5,10%	81,40		
ASSURANCE MALADIE	1 600,00	0,75%	12,00	13,10%	209,60
ASS VIEILLESSE DÉPLAFONNÉE	1 600,00	0,25%	4,00		
ASSURANCE VIEILLESSE					
TA	1 840,00	6,85%	126,04	8,50%	156,40
Totalité	1 600,00			1,80%	28,80
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 600,00			3,45%	55,20
ALLOCATIONS FAMILIALES	1 600,00			1,80%	28,80
ACCIDENT DU TRAVAIL	1 600,00	variable		1,20%	19,20
FNAL	1 600,00			0,50%	8,00
VERSEMENT TRANSPORT	1 600,00			2,70%	43,20
CHÔMAGE					
TA	1 840,00	2,40%	44,16	4,30%	41,06
TB	-240,00	2,40%	-5,76	4,30%	-10,32
ARRCO T1	1 840,00	3,10%	57,04	4,65%	85,56
ARRCO T2	-240,00	8,10%	-19,44	12,15%	-29,16
AGFF T1	1 840,00	0,80%	14,72	1,20%	22,08
AGFF T2	-240,00	0,90%	-2,16	1,30%	-3,12
PRÉVOYANCE					
Totalité	1 600,00	0,50%	8,00	1,50%	24,00
TOTAL DES RETENUES			366,28		679,30
NET À PAYER		1 233,72			
CSG & CRDS		46,28			
NET IMPOSABLE		1 280,00			
Payé le :			Par virement du :		
<i>Dans votre intérêt et pour vous aider à faire valoir vos droits, conservez ce bulletin sans limitation de durée</i>					

