

## GÉREZ LA RELATION DE TRAVAIL - ACTIVITÉ “ANALYSEZ UN BULLETIN DE PAIE” - CORRIGÉ CAS PRATIQUE

### 1) Identifier la convention collective dont relève l'entreprise

L'étudiant doit expliquer comment il trouve la convention collective dont relève l'entreprise.

- Recherche à partir du Code APE ;

<http://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/conventions-collectives/article/table-de-passage-entre-secteur-d-activite-et-convention-collective>

- Réponse : 01486 Bureaux d'études techniques SYNTEC. **Edition de logiciels applicatifs.**

La réponse doit être complète en raison des nuances existant dans le domaine de l'informatique et, par extension, des différences en matière de convention collective.

Convention collective de référence :

[https://www.cjoint.com/doc/17\\_01/GAgqtrtYOIM\\_ccsyntec.pdf](https://www.cjoint.com/doc/17_01/GAgqtrtYOIM_ccsyntec.pdf)

### 2) Est-ce que la convention collective s'applique à l'entreprise ?

L'étudiant doit aller lire la convention collective pour répondre à la question.

#### Rappel du principe :

- soit l'employeur se situe dans le champ d'application territorial ou professionnel de l'accord de branche et doit donc le respecter ;
- soit l'accord n'est pas étendu, dans ce cas l'employeur n'est tenu de le respecter que s'il est membre d'un syndicat patronal qui a signé ou adhéré au texte.

Dans le cas présent, l'accord est étendu et couvre donc l'entreprise à partir du moment où celle-ci se situe dans son champ d'application professionnel.

MAIS, afin d'éviter les erreurs, il convient de préciser que :

La mention du code NAF et par extension du code APE est indicative et permet seulement de présumer que l'entreprise relève de ladite convention. En cas d'erreur,

- le salarié est en droit de se prévaloir de la convention collective mentionnée sur son bulletin de paie ;

- en cas d'erreur de l'employeur, le salarié peut toujours invoquer la convention qui s'applique réellement si elle présente des dispositions qui lui sont plus favorables.

Pour donner une réponse dénuée de toute ambiguïté, il faut s'assurer que l'entreprise a bien pour activité l'édition de logiciels applicatifs.

L'édition de jeux électroniques relève par exemple d'une autre convention.

### **3) Le salarié est-il en CDD ou en CDI ? Travaille-t-il à temps plein ou à temps partiel ? de Jour ou de nuit ?**

1) CDD ou CDI ? : réponse évidente.

Il est précisé : contrat à durée indéterminée.

2) Temps plein ou temps partiel ?

Il s'agit de se référer au nombre d'heures indiquées.

Par rapport au nombre d'heures, 151, 67, cela signifie que la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures et que toutes les heures effectuées au-delà sont des heures supplémentaires.

$52 \times 35 = 1820$  heures /12 mois = 151.67 h.

3) De jour ou de nuit ?

Pour répondre à cette question, il faut vérifier dans la convention si le travail de nuit fait l'objet d'une majoration ou non.

#### **Article 37**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant n° 7 du 5 juillet 1991 étendu par arrêté du 2 janvier 1992 JORF 14 janvier 1992

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, du dimanche ou des jours fériés, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire découlant du minimum hiérarchique, sous réserve que ces heures soient incluses dans un poste comportant au moins 6 heures consécutives.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés à ce titre dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

Dans le cas présent, la rémunération du salarié ne présente pas de majoration.

Donc travail de jour.

**4) Est-ce que les heures supplémentaires ont été effectuées un dimanche ?**

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration.

Cela apparaît expressément sur le bulletin de paie. Dans le cas présent, la majoration est de 25 % conformément aux dispositions légales.

Il faut aller lire la convention collective pour voir si les majorations auraient été différentes si les heures avaient été effectuées un dimanche ou un jour férié.

**Article 35.2**

En vigueur étendu

Dans les entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la présente convention collective nationale à l'exception de celles relevant des codes NAF 748 J, 923 D et 703 D, auxquelles s'applique l'accord national du 5 juillet 2001, les heures ainsi effectuées sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuelles.

Le taux de majoration de 25 % correspond au taux légal. Les heures supplémentaires n'ont donc pas été effectuées un dimanche.

**5) Est-ce que le bulletin est conforme aux exigences de la convention collective ?**

La convention définit les mentions que doit contenir le bulletin de paie :

Art. 40 :

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur ;
- le numéro SIRET de l'établissement ;
- son numéro de code APE ;
- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;
- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;
- la classification professionnelle du salarié et le coefficient hiérarchique correspondant ;
- la période à laquelle se rapporte la rémunération versée ;
- le montant des appointements mensuels de base ou le montant des appointements forfaitaires.
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la mention incitant le salarié à conserver son bulletin de paie sans limitation de durée.

Il s'agit donc de vérifier si le bulletin de paye soumis à examen est complet ou non.

Dans le cas présent, manque l'intitulé de la convention collective applicable.

**6) Est-ce que la convention collective déroge en faveur du salarié sur les points suivants :**

- **congé pour mariage ?**
- **grossesse ?**
- **heures supplémentaires ?**

Il s'agit ici de comparer ce que dit la loi et ce que prévoit la convention.

- en matière de congé pour mariage, la loi fixe 4 jours ouvrables, la convention distingue deux catégories de personnel :

- art. 29 : pour les ETAM, 4 jours ouvrés donc la convention est plus favorable ;
- pour les CE, 4 jours ouvrables donc aucune dérogation.

- en matière de grossesse :

*Art. 44 : A partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficieront d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour.*

C'est une dérogation en faveur de la salariée, la loi ne prévoyant aucune disposition de ce genre.

-en matière d'heures supplémentaires :

Art. 33 : il fait référence aux majorations légales donc pas de dérogation en faveur des salariés.