

**Maurice MITRANI**EXPERT-COMPTABLE
COMMISSAIRE AUX COMPTES34, rue Maurice Trintignant - 66000 PERPIGNAN
Téléphone : 04.68.67.04.71 - Télécopie : 04.68.50.35.27
Courriel : mitrani.m@wanadoo.fr**Monsieur KUCZER DIDIER**Conseillé syndical de la copropriété
PORT ST ANGE III
66420 Le Barcarès**NOTE D'HONORAIRES**

Date : 03/06/2013 Pièce n° : 13000278

N° TVA :

Client : KUCZER

Exercice : du

au

DESIGNATION	QUANTITE	UNITE	P.U. H.T.	TVA	MONTANT H.T.
FACTURATION HONORAIRE/AUDIT MISSION D EXPERTISE SOCIALE D APRES LES BULLETINS DE PAIE ET LE CDI DE MR + RAPPORT/	1,00	U	400,00	V1	400,00

Montant total HT : 400,00 EUR

Montant total TVA : 78,40 EUR

Montant total TTC : 478,40 EUR

NET A PAYER : 478,40 EUR

COUPON A JOINDRE A VOTRE REGLEMENT

CLIENT : MITRANI / KUCZER / 00

FACTURE : 13000278 du 03/06/2013

NET A PAYER : 478,40 EUR

Paiement comptant (échéance le 03/06/2013)

**Mission d'expertise sociale d'après les bulletins de paie et le contrat à durée indéterminée de M. [REDACTED]
Demeurant au [REDACTED]
66 [REDACTED]
(documents fournis par M. KUCZER Didier)**

1/ Congés

1°) Question :

Nous avons recensé 51 jours d'octobre 2010 à juin 2011.

Légal/pas légal ?

Réponse :

Le droit à congé est 2.5 jours pour un mois de travail et donc un cumul de 30 jours pour 12 mois + attribution de jours supplémentaires dans la Convention Collective pour ancienneté :

- Après 10 ans de service = 1 jour ouvrable
- Après 15 ans = 2 jours ouvrables

Dans le cas de votre salarié, n'ayant pas 10 ans d'ancienneté il reste avec 30 jours de congés payés.

L'organisation des congés payés relevant du pouvoir de direction de l'employeur, tous les congés devraient être pris en fin de période.

Principe des congés non pris : Il a été admis que le salarié qui n'a pas été **empêché** de prendre ses congés et n'en a pas demandé le report les perdait. Mais à notre sens, la responsabilité de l'employeur dans l'organisation des congés lui impose de veiller à ce que les congés soient pris.

Toutefois, si le salarié n'a pas usé de ce droit l'année précédente, son cumul peut donc dépasser 51 jours sur l'année suivante **avec accord** de l'employeur et à la demande du salarié.

Légal : normalement non, mais possible sur une année, **exceptionnellement**, avec un accord **mais pas de manière récurrente.**

2°) Question :

Les fiches de paies ne font pas apparaître le cumul congé et le nombre de jours restants.

Légal/pas légal ?

Réponse :

Oui légal, le compteur des congés payés n'est pas une mention obligatoire sur le bulletin de paie (Art R3243-1 du Code du Travail).

NB : Par expérience, nous savons que lors d'un contrôle de l'Inspection du Travail, le contrôleur peut demander voir exiger que le cumul restant soit mentionné.

Il semblerait qu'un document à remettre au salarié, lors de la prise de ses congés payés, concernant le solde restant à prendre sur la période est préconisé, mais pas de texte à l'appui.

2/ Primes exceptionnelles

Question : Primes exceptionnelles : total 5 800 € de juin à mai.....sans justifications, sans délibération, ni aval d'Assemblée Générale)

Nota : ces primes doivent correspondre aux heures supp. A 200% (166 heures hors bulletins mais sur tableau à part).

Réponse :

Non, il est évident que sans décision de l'Assemblée Générale les primes exceptionnelles ne se justifient pas. Dans la Convention Collective ne figurent que la prime d'ancienneté et le treizième mois.

Dans votre question, vous nous indiquez qu'elles doivent correspondre au paiement d'heures supplémentaires.

Apparemment donc, il y a une petite partie des heures supplémentaires payées sur les bulletins et le reste sous forme de primes exceptionnelles.

Sachez qu'en cas de litige avec le salarié, le Conseil des Prud'hommes peut condamner le Syndicat de Copropriété à payer ces dernières non réglées sur les bulletins.

Ne peuvent pas se substituer aux heures supplémentaires vis-à-vis d'un contingent d'heures.

3/ Heures supplémentaires

Question :

1°) Heures supplémentaires à 200% (Dimanches). Ce taux de 200% se justifie t'il sur la Convention Collective ?

2°) L'employé travaille 6 jours de juin à sept et 5 le reste de l'année. Aucune trace d'avenant au contrat ou de vote d'Assemblée pour avaliser cette « exception ».

Légal/pas légal ?

Réponse :

1°) Non, il n'y a pas de mention de paiement des heures supplémentaires à 200% dans la Convention Collective même pour un dimanche.

Quand le salarié travaille un dimanche ou un jour férié, il y a 2 possibilités de rémunération :

- soit indemnité égale à 1/30 de la rémunération brute mensuelle conventionnelle + repose compensateur de même durée dans la quinzaine qui suit,
- soit rémunération supplémentaire égale à 2/30 de la même rémunération.

2°) Oui, dans son contrat il est bien stipulé qu'il pourra être amené à travailler le dimanche pendant la période du 15 juin au 15 septembre.

Non, il n'y a pas lieu d'avoir un avenant, car il est également stipulé dans ses horaires de travail (annexe 1) de son contrat de travail qu'il travaillera 6 jours du 15 juin au 15 septembre et 5 jours du 16 septembre au 14 juin.

N.B : Dans le droit social commun, le contingent réglementaire est de 220 heures par an et par salarié, sauf convention ou accord collectif.

Dans votre Convention Collective il n'y a pas de contingent de mentionné donc le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder 220 heures par an, soit 18h34 par mois de moyenne.

De plus, un tableau d'heures supplémentaires mensuel tenu et signé à la fin du mois par le salarié et l'employeur est fortement recommandé comme éventuel éléments de preuve en cas de litige.

4/ Repos compensateur

Question :

A supposer qu'il puisse s'agir de repos compensateur (dont ne parle pas la CC), il viendrait en cumul des 200% et devrait figurer explicitement sur les fiches de paie ?

Réponse :

Non, car depuis le 22 août 2008, l'ancien système du repos compensateur légal a été remplacé par un mécanisme de contrepartie **obligatoire** en repos.

Il faut tenir en annexe du bulletin de paie un tableau décomptant les repos compensateur et on ne peut pas les rémunérer.

5/ Coefficient

Question :

Coefficient de 551 – d'où peut venir ce chiffre ? (accessoirement mais moins important) il ne nous a pas permis de recalculer la prime d'ancienneté selon convention collective)

Réponse :

1°) Ce coefficient n'existe pas d'après votre Convention Collective.

Rappel :

- * du niveau 1 à 4 : catégorie « employé » = coefficient 235 à 340
- * du niveau 5 à 6 : catégorie « Agents de maîtrise » = coefficient 395 à 410

D'après sa qualification sur son dernier bulletin de paie, il est « employé d'immeuble » et ne peut donc dépasser le niveau 4 et le coefficient 340.

2°) Pour sa prime d'ancienneté, étant donné qu'il a été embauché le 20.06.2002 il a 9 ans d'ancienneté et correspondant donc au taux de 9% ; sur une base de calcul d'après le niveau.

Comme son niveau ne correspond pas à son contrat ni à son coefficient, il nous semble très difficile de retrouver le calcul de sa prime d'ancienneté.

6/ Votre Nota :

Sur cet exercice 2010-2011 l'employé faisait encore 54h par semaine en été. Nous avons fait observer depuis que le maxi légal était de 44h pendant 12 semaines consécutives....etc ; et depuis ce été l'horaire de la haute saison a été ramené à 44h/semaine mais le dimanche est resté à 200%. Ce qui pourrait expliquer que le planning fourni pour cette année fait encore apparaître 50 jours de congés payés dument planifiés à dates précises.....

Réponse :

Le délai légal est bien de 44h sur 12 semaines consécutives mais aussi de 48h sur 1 semaine. Soit 13 semaines au total, ce qui correspond à sa période haute du 15 juin au 15 septembre, mais en aucun cas à son nombre total d'heures supplémentaires de 54h par semaine en été.

Le planning faisant ressortir 50 jours de congés payés correspond peut-être à des repos compensateur mais dans ce cas pourquoi des primes exceptionnelles sensées réglées des heures supplémentaires. Incohérence apparente.

Maurice MITRANI
EXPERT COMPTABLE
 Commissaire aux Comptes
 34, rue Maurice Trintignant
 66000 PERPIGNAN
 Tél. 04 68 67 04 71 Fax 04 68 50 35 27
 SIRET 351 777 875 00037

(Incrustation d'un extrait du tableau du Syndic). Ne figure pas sur le rapport MITRANI

PREVISION ET SUIVI DES SALAIRES 2010 / 2011

Tableau Syndic : SAL_PSA 10_11.pdf

MOIS	TOTAL HEURES	DONT DIM ET FERIÉS	HEURES NORMALES	HEURES A 110%	HEURES A 125%	HEURES A 150%	HEURES A 200%	SALAIRE DE BASE	HEURES SUPPLT
JUIN	196	18	151,67		26,33	0	18	2239,95	1 017,74
JUILLET	243	45	151,67		34,66	11,67	45	2239,95	2 227,54
AOÛT	243	45	151,67		34,66	11,67	45	2239,95	2 227,54
SEPTEMBRE	194	18	151,67		24,33	0	18	2239,95	980,82

tot=126

Période		Jours Ouvrables
du	au	
04/10/2010	10/10/2010	6
25/10/2010	31/10/2010	6
02/11/2010	14/11/2010	10
13/12/2010	19/12/2010	6
27/12/2010	31/12/2010	5
21/01/2011	21/01/2011	1
25/01/2011		0,5
28/02/2011		1
01/03/2011	04/03/2011	4
16/03/2011		0,5
25/04/2011	30/04/2011	5
02/05/2011	08/05/2011	6
Total		51

Juin = 4 dimanches
 juillet=4 dimanches + 1 jours férié
 Août = 5 dimanches dont 1 férié
 Sept = 2 dimanches.

Ce qui correspond bien aux
 51 jours ouvrables retrouvés
 sur les fiches de paies et le planning

..... tous à 9h chacn total 126 heures à 200% + Récup en «congés»
 ce qui fait du 300%

0,00

6453,646

Citation : Code du Travail

Article R3243-1

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Le bulletin de paie prévu à l'article L. 3243-2 comporte :

- 1° Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;
- 2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale, le numéro sous lequel ces cotisations sont versées et, pour les employeurs inscrits au répertoire national des entreprises et des établissements prévu à l'article 1er du décret n° 73-314 du 14 mars 1973, le numéro de la nomenclature des activités économiques (code de l'activité principale exercée) caractérisant l'activité de l'entreprise ou de l'établissement mentionné au second alinéa de l'article 5 de ce décret ;
- 3° S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, **la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;**
- 4° Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable. La position du salarié est notamment définie par le niveau ou le coefficient hiérarchique qui lui est attribué ;
- 5° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :
 - a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;
 - b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;
- 6° La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales mentionnées aux articles R. 3243-2 et R. 3243-3 ;
- 7° Le montant de la rémunération brute du salarié ;
- 8° La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute ;
- 9° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;
- 10° La date de paiement de cette somme ;
- 11° **Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.**