



Problème congés payés pôle emploi

Par Gaetan5466

Bonjour,

Voilà mon soucis je travail 8 mois sur 12 dans une entreprise en temps que cuisinier, chaque mois nos 2 jours et demi sont payé donc à la fin de notre contrat on a pas d'indemnités de congés payé. Or sur les papiers pour pôle emploi l'entreprise marque tous les congés payé comme si ils nous l'avaient donné à la fin du contrat et du coup on a une grosse carence et quand on leur demande de rectifier ils ne veulent pas le faire. Donc je voudrais savoir si c'est légal sachant qu'ils ne nous verse pas ce qu'ils marques sur le papier à la fin du contrat vu qu'on le touches tous les mois et quel recours je peu avoir pour les faires rectifier cela. Merci d'avance

Par janus2

Bonjour,

Quel type de contrat avez-vous ?

Par Gaetan5466

C'est un contrat de saisonnier donc un cdd

Par AGeorges

Bonsoir Gaetan,

Pour un CDD saisonnier, en général, les CP ne sont pas pris. La règle usuelle est de les payer en fin de contrat. La valeur est de 10% du salaire brut, HSup incluses.

Apparemment, cette somme vous est versée chaque mois. Ce serait plutôt un avantage.

Je ne vois pas en quoi cela pourrait provoquer une carence au sujet des déclarations Pôle Emploi.

Merci d'expliquer comment vous voyez cette carence.

Au global, vous avez touché la même somme.

Par janus2

Je ne vois pas en quoi cela pourrait provoquer une carence au sujet des déclarations Pôle Emploi.

Bonjour,

L'employeur déclare verser une indemnité de congés payés avec le solde de tout compte. Cette indemnité est prise en compte par Pole Emploi pour le différé de versement de l'allocation chômage.

Par AGeorges

Merci Janus,

Dit de votre façon, c'est très clair.

Le fait que le salarié dispose tout de même de la somme concernée, juste EN AVANCE, ne pourrait-il pas jouer en la défaveur d'une plainte de Gaétan ?

Avec un argument du genre :

"Ce sont des congés payés que vous touchez en avance, vous n'avez qu'à pas les dépenser ... De cette façon, ils vous permettront de 'passer' la première période de chômage pas encore indemnisée" ?

La question de la légalité du versement "à l'avance" de l'indemnité de Congés Payés reste ouverte du fait de l'obligation 'ordinaire' et prioritaire de permettre aux salariés de les prendre ... L'indemnité de fin de contrat n'étant qu'un moyen de compenser ce qui ne l'a pas été.

Il me semble que ce système est aussi utilisé dans la rémunération des ETT (vieux souvenir). Mais est-il vraiment légal pour un CDD saisonnier ?

Par Gaetan5466

Je comprend l'argument qui veut que je garde les sous tous les mois pour prévenir le mois de carence mais est ce que l'employeur n'est pas tenue quand même de le noter sur la fiche pôle emploi en fin de contrat qu'il paye tous les mois et pas juste à la fin du contrat. Parce qu'ils ont déjà fait cette erreur pour plusieurs personnes et ils l'ont déjà corrigé sauf que cette année ils ne veulent plus le modifier pour aucune raison spécifique. Du coup je voulais surtout savoir si c'était une obligation pour eux de le spécifier qu'ils payent les congés payés tous les mois ou si ils peuvent légalement noter qu'ils ont payé à la fin du contrat alors que ce n'est pas le cas.

Par janus2

La question de la légalité du versement "à l'avance" de l'indemnité de Congés Payés reste ouverte du fait de l'obligation 'ordinaire' et prioritaire de permettre aux salariés de les prendre ...

Les congés acquis dans la période N étant à prendre sur la période N+1, il est rarement possible à un salarié en CDD de les prendre, sauf cas d'un CDD long, d'où le paiement en fin de contrat.

Par AGeorges

@Janus,

d'où le paiement en fin de contrat.

Ceci est déjà parfaitement clair.
Mais ce n'est PAS ce que fait l'employeur de Gaétan !

D'où mon raisonnement de niveau 2.

Pour un CDD saisonnier, il est usuellement constaté que les CP n'ont pas pu être pris quand la période se termine. Il n'y a donc pas lieu de payer les CP chaque mois. Et en plus de déclarer qu'ils ont été payés à la fin.

@Gaétan

A votre place, j'essayerais ceci:

Vous adressez un courrier à Pôle Emploi avec votre véritable bulletin de salaire du dernier mois, ne portant donc que preuve du règlement de 2,5j de CP.

Vous indiquez à Pôle Emploi que la déclaration de votre employeur, d'un règlement de 20 jours (donc 8x2,5), est erronée et ne correspond pas à la réalité des règlements.

Je serais aussi curieux de savoir comment il est possible, légalement, de payer 2,5 jours de CP sur un bulletin qui ne peut que refléter le règlement de droits "acquis" alors que lesdits 2,5 jours ne le sont qu'au titre de l'année suivante ou en cas de fin de contrat.

En principe, un logiciel de gestion de paye ne permet pas ce type de manip'.

Par kang74

Bonjour

Quelle est la convention collective ?

Il y a des CCN qui permettent de payer les CP au lieu de les prendre .

Dans la mesure où ils sont payés c'est bien dans le cadre d'indemnité compensatrice de congé payés.

Par contre devrait apparaître sur pôle emploi vos salaires mensuels sans cette indemnité de CP mensuel .

Par kang74

Le salaire brut apparaît après tout abattement. La valeur du précompte n'est pas imprimée sur le document. Ne pas compléter cette information.

Apparaissent également sur le document, pour le cas où ces informations sont transmises :

- Le montant des indemnités de congés payés (ICCP) versées mensuellement
- Le montant des rappels de paie complétés des périodes de rattachement

Pour certaines indemnités de fin de contrat non répertoriées via une coche et un libellé sur ce document, les montants seront si besoin cumulés et renseignés sous le libellé « autres indemnités légales ».

Les indemnités liées au rachat de jours de RTT apparaîtront dans le cadre 7.2 (primes et

Donc Pole emploi prend de la même façon l'indemnité de congé payé mensuellement que l'indemnité de congé payé à la fin du contrat .

Ce qui n'est pas illogique .

PS : les logiciels sont là pour reprendre le cadre du contrat de travail, et des textes légaux (CCN)

Il n'est pas interdit de préférer verser une ICCP, cela ne remet pas en cause de pouvoir avoir 5 semaines sans travailler .

Ce qui est le cas quand on travaille 8 mois sur 12 ou de façon saisonnière, quand on est en interim, ou en temps .
partiel payé en CESU .

Par AGeorges

@Kang,

Vous faites référence à la notice d'emploi des déclarations de l'employeur à destination de Pôle Emploi sans le dire.

Pour une compréhension immédiate, ce serait recommandé.

On finit par le comprendre ...

Désolé, vous indiquez juste qu'il existe une case pour renseigner ce qui a été versé mensuellement.

Mais existe-t-il une autre case pour ce qui a été versé en une seule fois à la fin ? Vous n'en dites rien.

Et par ailleurs, vous indiquez que Pôle Emploi ne fait pas de différence ("prend de la même façon"), ce qui n'est qu'une affirmation de votre part. Si Pôle Emploi le dit, alors où ?

Concernant votre PS

Si le versement mensuel est légal, il est clair que le logiciel de gestion se doit de le permettre. Mais si c'est clairement évident sur le bulletin de salaire, alors l'employeur doit utiliser la bonne case de la déclaration à Pôle Emploi.

Le reste de votre PS n'a pas de rapport, ainsi qu'une partie du texte de la notice. Cela complexifie la compréhension.

C'est un AVIS.

Par kang74

Une indemnité de congé payée mensuellement ou à la fin de contrat sert à la même chose : à indemniser un congé qui n'a pas pu être pris de par le cadre du contrat .

M'enfin le but d'indemniser les CP ce n'est pas de faire de l'argent en plus (ni d'inciter l'employé à ne pas avoir de CP) mais à avoir de l'argent indemnisant les jours de CP restant et/ou à prendre comme il le souhaite : ce qui est tout à faisable et souvent à l'avantage du salarié dans des contrats saisonniers, d'intérim etc .

Donc dans les deux cas l'indemnité de congé payé diffère l'indemnisation de Pole emploi .

AGeorges je pense mettre plus d'arguments sourcés que vous, donc je vous le dis, gentiment, je peux me dispenser de votre analyse de mon post .

Si vous voulez un cours magistral, il y a des formations payantes , de droits du travail, de l'utilisation de logiciel de paie, et du DSN (les deux s'occupant aussi de transmettre l'attestation de fin de contrat puisque tout est automatique maintenant)

Par Gaetan5466

@AGeorges

Je pense que je vais essayer de faire ce que vous avez dit, mais pôle emploi a déjà toute mes fiches de salaires donc ils savent déjà que je touche mes congés payés tous les mois mais je pense qu'ils ne se basent que sur la fiche remise par mon entreprise à la fin du contrat sans faire le lien avec les fiches de salaires. Peut être qu'en leur expliquant le problème ils comprendront mais c'est toujours difficile avec pôle emploi bref.

Juste une dernière question est ce que je peu demander en début de contrat à ce que les congés payés ne me soient payé qu'à la fin du contrat ? Histoire d'éviter justement ce problème ou bien il faut que je fasse moi même en sorte de garder tous les mois exactement la somme versé pour les congés payés ?

Par morobar

Bonjour à tous:

Je relève au passage :

Il y a des CCN qui permettent de payer les CP au lieu de les prendre .

NON

Aucune CCN ne permet le paiement des congés à la place du repos.

Les cas autorisés par le code du travail sont:

* salariés dont le contrat est interrompu (démission/licenciement)

* salariés intérimaires

* fin de cdd

On a pu pendant longtemps contourner via une caisse de congés payés, mais théoriquement c'est devenu impossible.

Par AGeorges

@Kang

AGeorges je pense mettre plus d'arguments sourcés que vous, donc je vous le dis, gentiment, je peux me dispenser de votre analyse de mon post .

C'est bien gentil de mettre des "éléments sourcés", mais quand ils n'ont pas de rapport avec le sujet, cela faire perdre du temps à tout le monde.

Et je donnais déjà des cours sur des logiciels de paye quand vous étiez encore en barboteuse.

@Morobar

L'employeur de Gaétan est-il donc dans l'illégalité ou y a-t-il une tolérance pour les CDD saisonniers (la case du formulaire Pôle Emploi ne semble pas réservée aux ETT) ?

Pour ma part, je comprenais bien les choses comme vous l'indiquez. Un employeur ne peut pas payer les 2,5j de CP mensuellement au fil des mois ...

Par contre, ne peut t-on pas supposer qu'il y a des CCN qui permette de payer les CP au lieu de ... les perdre ?

Par janus2

Par contre, ne peut t-on pas supposer qu'il y a des CCN qui permette de payer les CP au lieu de ... les perdre ?

Bonjour,

Non, c'est interdit de payer les CP aux salariés en cours de contrat. Si pour une raison valable (arrêt maladie par exemple) ils ne peuvent pas prendre tous leurs congés, ceux-ci sont reportés sur la période suivante. Il existe aussi, dans certaines entreprises, le compte épargne-temps.

Le CPH, en revanche, peut condamner un employeur à verser une indemnité à un salarié s'il l'empêche volontairement de prendre ses congés.

Pour ce qui est de payer les congés chaque mois en majorant de 10% le salaire, ce n'est pas formellement interdit. C'est d'ailleurs systématique dans le cas du particulier employeur en CESU. La jurisprudence a cependant énoncé des conditions :

- Le paiement des congés doit apparaître comme tel sur la feuille de paie.
 - Les congés doivent réellement être pris (donc on ne peut pas remplacer les congés par le paiement).
 - Cette pratique doit être justifiée par des circonstances particulières et ne doit pas être généralisée.
 - Le salarié ne doit pas être défavorisé par cette pratique par rapport aux règles générales de paiement des congés.
 - Le salarié doit donner son accord par la signature d'une convention.
-

Par AGeorges

Merci Janus,

On peut donc bien en déduire que l'employeur de Gaétan, pour un CDD saisonnier, est dans l'illégalité en payant les CP chaque mois.

Et qu'en plus, il masque la réalité en déclarant ces versement 'regroupés' en fin de contrat !

Est-ce suffisant pour aller aux CPH ?

Par morobar

Bonsoir à tous,

Est-ce suffisant pour aller aux CPH ?

Pour saisir le CPH il faut pouvoir justifier d'un préjudice.

Le seul ici est de prétendre "le comportement de mon employeur, et sa possible maladresse, m'empêchent d'estamper Pole emploi."

Car en fait c'est de cela qu'il s'agit, faire sauter la carence qu'applique Pole emploi dans l'établissement de l'ARE et la date de prise en charge.

Car le CPH va constater le plein paiement des salaires et le plein paiement des congés (et bien sur l'absence de prime de précarité, non due).

Ne reste que la pétition de principe peu génératrice de dommages.