



Congés payés cibtp non pris en compte dans le calcul SJR

Par DRou, le 23/05/2020 à 20:00

Bonjour,

Je viens vers vous au nom de ma femme, elle désespère de la mauvaise foi du pôle emploi.

Pour résumer, elle a quitté en décembre dernier un poste de cadre par rupture conventionnelle. Elle était soumise à la convention collective du bâtiment.

Pôle emploi a d'abord pris en compte uniquement les salaires sans les indemnités congés payés et sans les indemnités maladie. Ce qui a eu pour résultat un SJR très diminué et une carence induement rallongée.

Après renseignement, il nous semble que comme les indemnités de congés payés proviennent d'une caisse de congés payés, ils sont écartés du calcul. (Ce qui semble un peu injuste puisque ces derniers sont majorés du fait de la convention collective et donc les cotisations aussi)

Nous avons donc pris contact avec eux pour qu'ils nous éclairent sur leurs modalités de calcul en leur soulignant qu'il serait juste dans ces conditions que leur diviseur soit déterminé par le nombre de jours travaillés sur l'année multipliés par 1.4 pour correspondre à la règle des "jours calendaires/jours travaillés".

Après trois échanges question/réponses, lors desquels ils "accordent" deux ou trois euros à chaque fois selon un calcul qui reste assez mystérieux, les choses ne sont toujours pas

claires et leur SJR nous semble toujours très minoré (d'environ 30% selon notre estimation).

Nous avons lu sur la Circulaire n2019-12 du 1er novembre 2019 et plus précisément à l'article 2.1.2, que : "Lorsque cette indemnité est versée pour une période de congés comprise dans la période de référence calcul, elle est intégrée dans le salaire de référence, sauf lorsque le montant de l'indemnité est inférieur au salaire habituel ou si l'indemnité est versée par une caisse de congés payés."

Et à l'article 2.1.3.1 on lit également : "Les rémunérations de la période de référence calcul doivent être représentatives de la rémunération normale; dès lors, les périodes de suspension ou d'absence sont exclues de ces rémunérations et, en conséquence, du nombre de jours travaillés pris en considération."

Donc il s'agit de ne pas compter la rémunération perçue au titre des congés payés (convention bâtiment donc caisse de congés du bâtiment) ni bien sûr les indemnités d'arrêt maladie et de retrancher le nombre de jours correspondants à la somme de toutes ces absences du nombre des jours travaillés habituellement retenus, pour un cdi, dans l'établissement du diviseur.

$$\text{SRJ} = \text{salaires} + \text{prorata des primes} / (261 - \text{cp-at}) \times 1.4$$

Êtes vous d'accord avec moi ?

Par **P.M.**, le **23/05/2020** à **20:58**

Bonjour,

Si l'indemnisation des congés payés qui a été versée par une caisse du bâtiment est exclue de la base des rémunérations mais que le nombre de jours travaillés correspondant est également soustrait, cela ne lèse pas l'allocataire, de la même manière pour les arrêts-maladie...

Par **DRou**, le **23/05/2020** à **21:44**

Bonjour et merci de votre réponse,

Il y a des cotisations chômage prises sur les indemnités de congés payés de ma compagnie. Ces indemnités sont majorées par rapport au salaire du fait d'une "prime de congés". On peut donc estimer qu'il y a là une légère injustice.

Ce serait encore assez "acceptable" mais ils n'en restent pas là puisqu'ils comptent 365 jours au diviseur, faisant fi des jours de congés et des jours d'arrêt maladie et évidemment en excluant les indemnités qui vont avec.

Nous posons réclamation depuis le début et à chaque courrier ils remanient de façon différentes les calculs en accordant quelques miettes supplémentaires à chaque fois. Mais nous restons loin du compte.

Las de ces tergiversations et maintenant assez bien renseignés, nous cherchons des confirmations avant de leur exposer des conclusions suffisamment précises pour mettre fin à ce jeu de chat et souris.

Ma question est :

Avons nous raison de retrancher les jours CP et AT des 261 jours prévus au diviseur avant la multiplication par 1.4 ?

Par **P.M.**, le **23/05/2020** à **23:05**

Tout dépend pour quel nombre de jours sont décomptés les congés payés et AT car ils ne doivent pas être calendaires comme indemnités par la Sécurité Sociale...

S'il y a divergence de calculs, il faudrait l'exposer au directeur dont dépend l'antenne de Pôle Emploi et éventuellement saisir le Médiateur...

Par **P.M.**, le **24/05/2020** à **11:01**

Bonjour,

En complément, je vous propose [ce dossier](#) dont j'extrais :

[quote]

Rémunérations prises en compte[/quote]

[quote]Les salaires de base bruts et les primes incluses dans le salaire mensuel (ex. : ancienneté, rendement).[/quote]

[quote]Les primes, indemnités et gratifications qui se rapportent à la période de référence mais qui sont versées sur une périodicité différente (13ème mois, **primes de vacances payées par l'employeur ou par une caisse de congés payés**) **sont prises en compte**. Si

une part de ces primes et indemnités ne se rapporte pas à la période de référence, cette part est exclue, sauf si le salarié relève de l'annexe 1.[/quote]

[quote]La totalité des primes exceptionnelles liées a? une tâche particulière ou a? la présence du salarié? a? une date donnée.[/quote]

[quote]La totalité des rémunérations afférentes à la période de référence, y compris celles au titre de jours non retenus dans le calcul de l'affiliation en jours travaillés.[/quote]

Par **DRou**, le **25/05/2020** à **19:30**

Bonjour,

j'ai pris connaissance de votre message du 23. Je cherche les règles de calcul précises pour ce cas.

Pour ce qui est des primes, nous n'avons pas de soucis sur ce sujet, elles sont bien prises en compte.

Le problème essentiel est uniquement le fait qu'ils amputent le salaire annuel de toutes les indemnités de congés payés et divisent le reste par 365 sans prendre en compte non plus les périodes d'arrêt maladie.

Cordialement

Par **P.M.**, le **25/05/2020** à **20:37**

Bonjour,

Ce n'est pas ce que vous sembliez indiquer dans votre message du 23/05/2020 21:44 :

[quote]

Ces indemnités [je présume versées par la caisse de congés payés] sont majorées par rapport au salaire du fait d'une "prime de congés". On peut donc estimer qu'il y a là une légère injustice.

[/quote]

Comme déjà expliqué du 23/05/2020 20:58 :

[quote]

Si l'indemnisation des congés payés qui a été versée par une caisse du bâtiment est exclue de la base des rémunérations mais que le nombre de jours travaillés correspondant est également soustrait, cela ne lèse pas l'allocataire, de la même manière pour les arrêts-

maladie...

[/quote]

Il est bien évident que l'on ne peut pas amputer le salaire de référence ou neutraliser des périodes d'arrêts-maladie sans en tenir compte dans le diviseur de 365 jours pour obtenir le salaire journalier de référence mais à condition d'être attentif à ce que ce soit des jours calendaires si c'est après application du coefficient de 1,4 ou l'équivalent de jours travaillés si c'est avant...

Il me semble que ceci aussi est bien expliqué dans le dossier proposé :

[quote]

Si, sur la période de référence de 12 mois, **des jours d'absence non rémunérés ont été communiqués par l'employeur (exemple : absence pour maladie), alors ces jours d'absence sont écartés du diviseur du salaire de référence.**

De même, pendant un contrat de travail, **si une période n'a pas été rémunérée de façon normale, elle est exclue du salaire de référence et la période correspondante est écartée du diviseur du salaire de référence.**

[/quote]

Par **DRou**, le **26/05/2020** à **15:31**

Bonjour,

Je m'étais mal exprimé à propos de la "prime de congés". Il s'agit en fait d'une majoration de l'indemnité de congés payés. De ce fait, si les congés étaient intégrés au même titre que les salaires dans le calcul SJR, ce dernier se verrait légèrement majoré.

C'est bel et bien à propos du diviseur SJR que nous sommes en désaccord avec pôle emploi. Sur l'attestation pôle emploi on voit bien que ma compagne a travaillé chacun des douze mois précédents la fin de contrat. Son salaire fluctue en fonction des absences, parfois pour arrêt maladie et pour absence congés payés. Pour chaque mois, le nombre de jours travaillés sont précisés et en annotations la raison de la variation de salaire (cp ou maladie).

Il me semblerait très simple de prendre ce nombre de jours et le salaire correspondant. Au lieu de cela, ils ont commencé par diviser la somme des salaires (sans cp) par 365. Nous avons porté réclamation et nous en sommes maintenant à 4 notifications ARE différentes. Parfois ils écartent un mois car le salaire leur semble non conforme (encore une fois cp ou at) parfois c'est un autre mois...

Malgré nos demandes répétées, impossible d'avoir une explication précise sur leur mode de calcul.

Nous attendons encore une dernière réponse suite à leur demande de produire un des bulletin de salaire (toujours pour la raison évoquée précédemment) et nous voulons prendre rendez-vous avec un dossier calculé par nos soins en fonction des renseignements que nous

glanons ici entre autre.

Nous vous remercions beaucoup de votre patience et nous reviendrons vous tenir informé de la suite des discussions.

Cordialement