



Congés payés ancien employeur

Par **Herve Habrant**, le **10/07/2017** à **14:02**

Bonjour,

En 2016 mon épouse travaillait pour 2 sociétés de nettoyages A et B. Au premier janvier une entreprise C récupère tous les chantiers.

Du coup au 31 décembre solde de tous compte avec les sociétés A et B.

Au mois de mai mon épouse prend une semaine de congés sans solde sans problème.

Au mois de Juin mon épouse prend 3 semaines de congé sachant que dans la société C elle avait acquis 12,5 jours de congés, elle pensait n'avoir qu'une semaine sans solde, mais la nouvelle société n'a rien payé au prétexte qu'il lui en restait de son ancienne entreprise.

Est ce légale?

De plus sur le même chantier elles sont 5 femmes et c'est la seule à qui l'employeur compte les "CP ancien employeur"

Merci de vos réponses

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **15:48**

Bonjour,

Il faudrait savoir si dans les soldes de tout compte les congés payés ont été versés...

Si c'est le cas, la salariée n'a acquis effectivement que 12,5 jours de congés payés en l'employeur devra lui accorder au moins 2 semaines d'ici le 31 octobre 2017 ainsi depuis son entrée dans la nouvelle entreprise, elle n'aura rien entamé de ses droits nouveaux...

L'employeur aurait pu effectivement et même aurait dû affecter les 13 jours ouvrables par arrondi à ceux pris en juin 2017...

Par **Herve Habrant**, le **10/07/2017** à **17:13**

Merci de votre réponse :

Oui dans les soldes de tout comptes, les congés étaient inclus et donc payés 24,5 jours pour la société A, et 23 jours pour la société B.

Maintenant pour être plus clair, Mon épouse à eu un salaire de 900€ au moi de mai(1 semaine en moins) et de 300€ au mois de Juin (3 semaines en moins) alors que l'on croyais qu'au 1er juin tombé les nouveaux CP acquis (12,5 jours).

Nous revenons à l'instant de chez l'employeur, auquel nous lui avons demandé de payer les CP acquis dans l'entreprise (les 12,5) il a refusé sous prétexte de respecter article 7 de la

convention collective des entreprise de propreté.

Nous lui avons demandé une photocopie de cette article, ce qu'il a fait.

l'article : l'entreprise entrante devra accorder aux salariés qui en font la demande la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.3-III

Du coup il prend en compte les 24,5 jours de la société A et retire 5 jours du mois de mai et 17 jours du mois de juin, donc un solde de 2,5 jours que mon épouse doit encore prendre avant de prétendre les CP de sa nouvelle entreprise.

Je ne vois pas dans l'article ci dessus ce qui justifie ces pratiques, est ce normal?

Que peut on faire ?

Merci encore

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **18:18**

Je pense que le mieux aurait été de régler le problème avant le départ en congés...

Je ne vois pas pourquoi l'[art. 7 de la Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés](#) empêcherait formellement de procéder autrement mais ce qu'il y a de positif c'est qu'il reste à la salarié la totalité de ses 12,5 jours de congés payés à prendre et même un peu plus sachant quand même qu'une semaine de congés en mai sans jour férié aurait dû faire 6 jours...

Il me semble quand même difficile de contester la décision de l'employeur...

Par **Herve Habrant**, le **10/07/2017** à **19:57**

Merci encore de votre réponse

Avant le départ on y pensait pas car mon épouse ayant 38 ans d'ancienneté ce n'est pas la première fois quelle change d'employeur, mais c'est la première fois que ça se passe ainsi!

Il ne décompte que 5 jours car c'était une semaine avec un férie et 17 jours au lieu de 18 car il font un rapport entre les jours cotisé et maintenant ou il lui on retiré des heures sur ces chantiers.

Après faut voir le positif, c'est la première fois quelle prend 4 semaines et qui lui en reste encore 3.

Merci encore et bonne soirée

Cordialement

Par **P.M.**, le **10/07/2017** à **20:29**

Sur la période, il ne lui reste pratiquement qu'à peine plus de 2 semaines...

Par **Herve Habrant**, le **17/07/2017** à **09:47**

Bonjour,

Pour information, nous nous sommes rendu à l'inspection du travail qui nous a indiqué que, des lors que nous n'avons pas demandé le rachat des congés au nouvel employeur, celui ci n'a aucun regard sur les congés soldés lors du solde de tout compte, donc aurait du payer ses congés payés acquis.

De ce fait l'inspection nous a aiguillé vers les syndicats afin de rédiger une mise en demeure collective (puisque ça concerne plusieurs collègues de mon épouse)

Ce que nous avons fait et à l'heure actuelle nous attendons le déroulement.

Cordialement

Par **P.M.**, le **17/07/2017** à **10:06**

Bonjour,

Je suis désolé de vous dire que cela ne correspond pas aux dispositions de l'art. 7.2 II C de la Convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés :

[citation]L'entreprise entrante devra accorder aux salariés, qui en font la demande, la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante, conformément aux dispositions prévues à l'article 7.3-III.[/citation]

Je me demande comment la salariée pourrait prétendre être indemnisée deux fois de ses congés payés, une fois dans le solde de tout compte de l'entreprise sortante et une autre fois par l'entreprise entrante lors de leur prise si c'est ce qui vous a été dit...

Par **Herve Habrant**, le **17/07/2017** à **17:20**

Re

Oui c'est le même principe qu'un licenciement, rupture conventionnelle ou démission...

Lorsque vous quittez votre ancien employeur ce n'est pas au nouveau de vous gérer vos congés, cela doit partir de zéro.

De plus si on applique l'article 7.2IIC et que le nouvel employeur gère les congés des anciens employeur, ça supprime de facto "aux salariés qui en font la demande" puisque ça devient à son bien vouloir.

De plus ce même employeur ne décompte que les salariées ayant de l'ancienneté soit 5 ou 6%, les salariées n'ayant pas d'ancienneté ne sont pas décomptées puisqu'il les remplace par des ayant le même salaire.

Grosso modo, sur les 6 collègues de mon épouse 4 ont un solde congés payés ancien employeur et 2 n'ont rien (ces 2 salariées ont moins de 5 ans d'ancienneté)

Je vous remercie encore

Cordialement.

Par **P.M.**, le **17/07/2017** à **18:28**

Le nouvel employeur a obligation d'accorder à la salariée qui en fait la demande, la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis donc comme apparemment c'est elle qui a pris des congés alors que c'est normalement l'employeur qui en fixe les dates,

on pourrait considérer que c'est le cas, en tout cas cela semble indiscutable pour les premiers pris sans solde...

Il n'est pas question de gérer les congés des anciens employeurs mais on ne peut pas comparer la situation en cas de licenciement ou rupture conventionnelle ou démission car il y a une suite au contrat de travail contrairement à celle présente ou il y a transfert...

Normalement, l'attestation prévue à l'art. 7 3 III a dû être rédigée :

[citation]A cet effet, elle produira une attestation portant sur les droits acquis à congés payés par son personnel jusqu'au jour du transfert.

Cette attestation, dont un modèle figure en annexe II du présent article 7, mentionnera :

- le nombre de jours de congés acquis, réglés à la date du transfert, restant à prendre ;
- le montant de l'indemnité de congés payés correspondant, due et acquittée par l'entreprise sortante.

Elle fera apparaître ces éléments pour chaque période de référence lorsque les droits acquis concernent 2 périodes de référence.

L'attestation sera transmise à l'entreprise entrante et au salarié, sur sa demande, le jour où l'entreprise sortante remettra son dernier bulletin de paie au salarié.

b) Cas particulier des entreprises adhérentes à une caisse de congés payés

Ces entreprises devront remettre aux salariés repris les attestations justifiant de leurs droits à congés.

c) Attestation d'emploi

L'entreprise sortante remettra également au personnel concerné une attestation d'emploi précisant les dates pendant lesquelles il aura été à son service[/citation]

Cela prouve bien que contrairement à ce qui vous a été prétendu, le nouvel employeur a un regard sur les congés soldés par l'ancien...

Le nouvel employeur au contraire se mettrait en tort en n'accordant pas la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante...

En tout cas une argumentation autre devrait être développée plutôt que celle qui vous a été suggérée éventuellement en soulignant un manque d'information...

Par **Herve Habrant**, le **17/07/2017** à **20:53**

Merci encore de vos renseignements, mais je suis étonné car l'inspection du travail, la CFDT ainsi que les deux anciens employeurs de mon épouse qui dépendent pourtant de la même convention collective disent tous de contraire.

Pour que le nouvel employeur décompte les anciens congés payés il aurait fallu qu'à la demande du salarié il y ait un rachat des dits congés ce qui n'a pas été demandé.

De plus vous n'expliquez pas pourquoi ce qui est valable pour certaines ne l'est pas pour d'autres ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **17/07/2017** à **21:07**

Je ne vois pas quel rachat des congés payés il devrait y avoir lorsque c'est pour accorder à la

salariée, qui en font la demande, la période d'absence correspondant au nombre de jours de congés acquis déjà indemnisés par l'entreprise sortante...

Reste à savoir quelle interprétation peut être faite de la pose d'un congé sans solde par la salarié puis lorsqu'elle prend un congé dont les dates ne sont pas fixées par l'employeur et si l'on peut considérer que c'est comme si elle en avait fait la demande...

Mais à l'inverse si le nouveau employeur n'accordait à la salariée qu'une possibilité d'absence que pour la durée des congés payés acquis chez lui, il se mettrait en tort...