Image not found or type unknown

Non paiement cotisations retraire

Par **mamouthgerard**, le **12/03/2014** à **01:18**

Bonjour
Je suis salarié depuis 5 ans et je me suis rendu compte que mon employeur n'a versé aucune cotisations retraite complémentaire. Je lui en ai fais part et me dit qu'il va tout régulariser. J'ai aussi prévenu la caisse qui se charge de le relancer. Il m'a déjà fait le même coup avec la mutuelle sur 3 ans. De plus, aucune visite médicale de passé à part celle de l'Embauche. J'ai donc demandé une rupture conventionnelle et il a accepté. On est encore dans la phase de renonciation. Est-ce la bonne solution ? S'il ne paie pas, pourrais-je quand même saisir les prud'hommes ? Je viens de lire qu'il est aussi possible de faire une prise d'acte de la rupture du contrat de travail au tort de l'employeur et de saisir directement les prud'hommes.
Que dois-je faire ? Continuer la procédure de la rupture conventionnelle ou la stopper et faire la prise d'acte de rupture.
Merci de votre aide car je suis vraiment perdu et je ne sais pas comment procéder.

Par **P.M.**, le **12/03/2014** à **09:03**

Bonjour,
Cela ne peut normalement ne pas être la bonne solution puisque la rupture conventionnelle implique qu'aucun conflit ne subsiste entre les parties...
Cependant, vous pourriez effectivement faire valoir vos droits devant le Conseil de Prud'Hommes en le saisissant dans le délai de la prescription...
La prise d'acte de rupture serait plus adéquate mais elle ne vous ouvrirait vraisemblablement pas droit à indemnisation immédiate par Pôle Emploi tant que le Conseil de Prud'Hommes ne l'aurait pas analysée comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle ou sérieuse ou au contraire d'une simple démission mais vous pourriez avant déposer plainte contre l'employeur puisqu'il a commis un fait délictueux en vous retenant sur vos paies le précompte de la retraite complémentaire sans les reverser apparemment, ce qui là vous y ouvrirait droit...
De toute façon, à mon avis, il faudrait rapidement agir pour éviter que l'employeur vide les caisses de l'entreprise avant une liquidation judiciaire...

Par **miyako**, le **12/03/2014** à **10:19**

Bonjour,
Vous avez très bien agi.La caisse ARRCO dont vous dépendez,va certainement faire le nécessaire,elle peut agir sur 5 ans,et vos fiches de paye sont là pour prouver le délit ,car c'est

un délit au sens pénal du terme.
Votre employeur doit régulariser immédiatement.Pour plus de sécurité ,envoyez lui une lettre recommandée AR.
la rupture conventionnelle est possible ,malgré ce conflit,la législation ayant évolué ;maintenant la rupture conventionnelle est possible ,malgré l'existence d'un litige entre les parties.Pour rédiger la rupture conventionnelle ,faites vous assister par un conseiller du salarié ,c'est gratuit;les conseiller du salarié sont à présent formés pour aider à la rédaction de la convention.La diplomatie reste le meilleur moyen.
La prise d'acte,dans ce cas prècis,n'est pas à conseiller ,d'autant plus que l'employeur s'engage à régulariser et que d'ici que le CPH examine votre affaire sur le fond ,il s'écoulera plusieurs mois ,durant les quels ,soit l'employeur aura tout régulariser ou aura un dépôt de bilan et l'opération ne servira à rien.
Le référé peut agir vite ,mais si l'employeur régularise vite ce sera peine perdue.Et l'on vous dira que vous n'avez pas subi de préjudice.Donc prudence .
L'inspecteur du travail ,peut également vous aider et agir en dressant un P.V.
Il faut savoir que depuis plusieurs années(2008 et même avant) ,il y a interconnection et croisement des fichiers entre ,la CNAVTS,la CPAM,les alloc. famil. et l'ARRCO ,plus les impôts.Lors de la DADS de fin d'année(déclaration des salaires individuels) ,tous s'envoient les fichiers .
Bon courage
Amicalement vôtre
suji Kenzo

Par **P.M.**, le **12/03/2014** à **10:39**

La législation sur la rupture conventionnelle n'a pratiquement pas évoluée depuis juin 2008...
La présence d'un Conseiller du Salarié lors de la négociation n'est possible que s'il n'y a pas de Représentant du Personnel dans l'entreprise...
Je maintiens que la prise d'acte de rupture ou démission en exposant les griefs seraient plus adéquates puisque cela vous permettrait en cas de dépôt de plainte d'être indemnisé par Pôle Emploi et puisque le délit est pratiquement établi de percevoir l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse si le Conseil de Prud'Hommes en juge ainsi en plus des autres indemnités...
Il serait étonnant que l'Inspecteur du Travail puisse établir directement un PV...

Par **miyako**, le **12/03/2014** à **21:37**

Bonsoir,
c'est dans la compétence de l'inspecteur du travail de vérifier si les cotisations sociales sont bien payées et en cas de défaillance ,dresser P.V. qu'il transmet aux organismes concernés.La caisse de retraite peut également déclencher un contrôle sur place et pas seulement sur pièces à distance.
Selon le réglement ARRCO,l'employeur devra payer des pénalités de retard.
Pour ce qui concerne la convention de rupture conventionnelle,la cour de cassation dans deux arrêts cass.soc. 23 mai 2013 N°12-13865 et 15 janvier 2014 N°12-23942 que même en cas de litiges non résolus entre les parties ,la convention de rupture est parfaitement valable

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

,dans la mesure où le ou la salariée n'a pas subi de pression de la part de l'employeur.Cela donne une précision importante à l'article L1237-11 du code du travail.
Lors de l'entretien ,si le DP présent n'est pas apte à bien saisir le sens de la convention proposée ,il est vivement recommandé durant le délais de réflexion de contacter une organisation syndicale afin d'être certain de la bonne rédaction de la convention de rupture.Il faut que le DP ou le conseiller du salarié fasse un rapport écrit de l'entretien,avec un exemplaire pour chaque parties;ce n'est pas obligatoire ,mais vivement recommandé.
Je vous conseille de prendre rendez vous avec une permanence syndicale,soit dans votre entreprise,soit à l'Union Locale de votre commune ou l'Union Départementale à la bourse du travaille de votre département,avant de signer la convention.
Sur un éventuel référé CPH pour prise d'acte de la rupture du contrat ,demandez à un syndicat de votre région ce qu'ils en pensent,ils connaissent mieux les pratiques du CPH auquel est rattaché votre entreprise.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **12/03/2014** à **22:02**

Cela risque de durer un moment avant que l'Inspecteur du Travail puisse effectuer un tel contrôle...
Si c'est la caisse de retraite qui constate que les cotisations n'ont pas été versées, c'est autre chose...
Vous parlez maintenant de Jurisprudence alors qu'avant vous invoquiez à tort un changement de législation, ce qui est loin d'être la même chose et ce n'est pas parce que la rupture conventionnelle ne peut pas être frappée de nullité que ça arrange les affaires du salarié au contraire...
Il n'y a pas de délai de réflexion après la conclusion d'une rupture conventionnelle mais de rétractation de 15 jours calendaires et je ne vois pas pourquoi la personne qui assiste le salarié devrait remettre un compte-rendu à l'employeur en plus de celui éventuellement remis au salarié...
Donc nous en revenons à la place à la possibilité de prise d'acte de rupture du contrat de travail qui ne serait d'ailleurs vraisemblablement pas traitée en référé...

Par **miyako**, le **13/03/2014** à **00:01**

Bonsoir,
J'ai bien précisé que le rapport,n'était pas obligatoire ,mais vivement recommandé,c'est ce que l'on enseigne dans les formations de conseillers du salarié.Ce document peut éventuellement servir devant le CPH.C'est pourquoi les UD des syndicats y tiennent.Un exemplaire pour l'employeur,cela pour bien l'informer sur le déroulement de l'entretien et sur les points évoqués.
L'inspecteur du travail peut demander la production des documents déclaratifs aux caisses de retraite,à la formation et aux caisses de prévoyances sociales obligatoires , immédiatement le livre de paye,les DUE,le livre d'embauche du personnel,la convention collective et les preuves comptables des payements mensuels ou trimestrielles,facilement consultables sur net entreprise .

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Devant le CPH un bureau de jugement c'est au moins 6 à 9 mois d'attente(minimum) ,actuellement, notamment sur Paris ,Bobigny,Lyon,Marseille . Moins dans certains autres CPH de province.
J'ai employé le terme délais de réflexion ,au lieu de rétractation,mille excuses ,mais ce temps peut aussi servir à bien se renseigner auprès d'un syndicat.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **13/03/2014** à **12:48**

Bonjour,
Le rapport comme vous dîtes, que l'on appelle plutôt un compte-rendu est fort utile mais n'a pas à être remis spécialement à l'employeur et c'est au salarié d'en décider...
Pour l'instant, il n'est pas dit que l'employeur n'a p&as établi les documents mais que les cotisations n'ont pas été versées à l'organisme de retraite complémentaire...
Et alors pour ne pas attendre 6 à 9 mois, vous voudriez que le salarié se prive d'une indemnité minimale de 6 mois de salaires si l'entreprise à au moins 11 salariés à moins que vous alliez jusqu'à lui dire comme sur d'autre sujets qu'actuellement ce n'est pas facile de trouver du travail et qu'il vaudrait mieux qu'il n'exerce pas de recours...

Par **miyako**, le **14/03/2014** à **23:35**

Bonsoir,
Si lemployeur régularise vite les cotisations ,il y a de grande chance que le CPH n'accepte pas la prise d'acte,au motif que le salarié n'a pas subi de réel préjudice.J'ai eu un cas semblable ,il y a deux ans devant un CPH en province et le BJ a débouté le salarie de sa demande en considérant qu'il s'agissait d'une démission.Heureusement ,l'interessé avait de suite trouver du travail et le patron n'a pas fait de demande reconventionnelle pour payement du préavis non effectué.
L'UD du syndicat avait pourtant bien informé le salarié sur le risque et avait proposé une transaction amiable sous forme de dommages et intérêts ,acceptée par le patron ,mais refusée par le salarié.Il n' y a pas eu d'appel.
Donc encore une fois prudence sur les prise d'actes .
Le CPH n'est pas un casino,où l'on gagne à tous les coups!
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/03/2014** à **09:17**

Bonjour,
Le délit est constitué et le salarié aura évidemment subi un préjudice puisqu'il aura dû prendre acte de la rupture du contrat de travail pour que l'employeur régularise les cotisations même à supposer que comme par miracle il se décide à le faire pour 5 ans, sinon, il ne faudrait jamais agir ainsi....

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je ne sais pas qui dans votre expérience a défendu le malheureux salarié, mais ça ne devait pas être brillant....
Il ne s'agit pas de comparer le Conseil de Prud'Hommes à un casino, mais de forcer l'employeur à régulariser et de le faire condamner pour les conséquences d'un délit sinon, il faudrait à votre avis que le salarié continue à travailler sans pouvoir avoir ses droits respectés...
Pour votre information, au casino, on ne gagne pas à tous les coups...

Par **miyako**, le **15/03/2014** à **18:06**

Bonjour,
C'est pas moi qui me suis occupé de cette affaire,et c'est le juge départiteur lui même qui a débouté le salarié de sa demande L'UD du syndicat n'a pas semblé surpris de la décision,car le départiteur avait bien motivé sa décision.
Le patron ayant régularisé immédiatement après une lettre recommandée du salarié et avant la prise d'acte.C'est sans doute la différence essentielle avec la présente affaire.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/03/2014** à **18:34**

Ah bon ! Donc cette fois il était compétent et bien formé le Juge départiteur contrairement à votre généralisation sur un sujet récent...
C'est évident que la situation est différente si l'employeur régularise avant la prise d'acte de rupture du contrat de travail donc c'est à la limite hors sujet puisque dans l'exposé initial le salarié posait comme hypothèse que l'employeur ne paie pas...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés