



Non paiement complément cpam

Par Alexking

Bonjour, je suis en arrêt maladie depuis le 21/04.

Mon patron doit compléter mon salaire selon ma convention collective.(négoce de l'ameublement 90% du salaire avec 3 ans d'ancienneté).

Or il ne le fait pas.Et ne me communique pas mes bulletins de salaire. Selon vous est ce une raison valable pour faire annuler mon contrat de travail (CDI)? Aurai je droit à mes indemnités chômage?

Merci.

Par Isadore

Bonjour,

Avez-vous réclamé les sommes manquantes à votre employeur ? Par courrier recommandé ?

Par Alexking

J'envoie la demande aujourd'hui.

Par kang74

Bonjour

N'oubliez pas d'envoyer aussi vos décomptes de sécurité sociale si vous recevez directement les IJSS (sans cela il ne peut calculer le complément)

Pour le reste, quelle est votre convention collective ?

Avez vous déjà été en arrêt dans les 12 mois avant cet arret de travail ?

Il y a généralement 7 jours de carence sur le complément employeur (donc pas de complément pour la fin du mois d'avril, paiement en juin du complément) ... si vous ne l'avez pas déjà utilisé dans de précédent arret de travail .

Si vous avez déjà bénéficié d'une ou plusieurs périodes d'indemnisation pour maladie par l'employeur dans les 12 mois précédents, la durée de versement est déduite du nombre de jours déjà indemnisés.

Les bulletins de salaire doivent être mis à votre disposition , aucune obligation d'envoi .

Une prise d'acte sur ces seuls arguments , c'est quand un sérieux risque de requalification en démission : il y a des choses à faire avant ...

Par Alexking

Merci pour vos infos. Je n'ai pas été en arrêt durant les douze derniers mois.

La convention collective est négoce de l'ameublement.

Par kang74

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000023388743?idConteneur=KALICONT000005635115#KALIARTI000023388743]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/article/KALIARTI000023388743?idConteneur=KALICONT000005635115#KALIARTI000023388743[/url]

Donc carence de 4 jours et 90% de salaire pendant 30 jours en incluant le montant des IJSS, qu'il faut donc qu'ils

connaissent .

Donc mise en demeure en LRAR dont vous garderez copie avec vos décomptes CPAM (sinon ils pourront dire qu'ils ne peuvent pas vérifier l'octroi d'IJSS et leur montant)

Par Alexking

Très bien merci.

Quel délai puis je lui donner?

En cas de non respect du délai, dois prendre acte de la rupture? Et puis je aller au prud'homme?

Par kang74

Comme je vous l'ai dit prendre acte de la rupture me semble un peu téméraire : je ne conseille pas sans la vision des documents par un conseiller du salarié, ou un avocat .

le risque est d'être considéré comme démissionnaire .

Je rappelle que prise d'acte = nécessairement prud'hommes puisque c'est le juge qui décidera s'il y a faute de l'employeur ou s'il y a volonté pour vous de démissionner et cela dans le mois qui suit la prise d'acte .

Bien évidemment le juge prendra en compte le contexte (exemple , arrêt après demande de rupture conventionnelle refusée)

Donc en premier lieu mise en demeure en LRAR avec délai de 10 jours pour régulariser, en copie à l'inspection du travail (vous envoyez donc en copie : ça fait toujours réagir) avec en conclusion que vous ferez valoir votre préjudice aux instances compétentes (CPH dont vous dépendez plus adresse de celui ci : ça permet de voir que le salarié s'est renseigné et le fera)

Et vous le faites .

Vous êtes en arrêt de travail, vous n'avez pas envoyé de décompte de la CPAM, vous n'avez peut être pas la preuve que vous avez averti votre employeur dans les 24h de votre arrêt et déposé le document dans les 48h : ça me paraît très léger même s'il ne répond pas dans les 15 jours de faire valoir une faute de l'employeur .

Par Isadore

Bonjour,

Un rectification : un défenseur syndical, pas un conseiller du salarié.

Défenseur syndical dont les services sont gratuits pour le salarié et dont vous pouvez trouver les coordonnées en cherchant sur un moteur de recherche "défenseur syndical" [nom de votre région]

La prise d'acte ne sera envisageable que s'il est clairement établi que l'employeur manque "gravement" à ses obligations. Comme le dit Kang, ne partez pas là-dedans sans un solide avis juridique.