



Conges pris en trop suite recalcul de l'employeur

Par **LISA92**, le **14/10/2013** à **15:07**

BONJOUR,
J'étais suis en CDD à 35H depuis mai 2010 en remplacement de conge parental. J'ai terminé ce contrat le 26 sept 2013. J'ai réembauché le 30 sept un autre CDD de 1 an mais a temps partiel à 31H25 en moyenne par semaine que j'ai signé le 2 oct pour remplacement de cette personne qui prend un congé sans solde.
Sur mon contrat, il est note que je ferai 125,25h par mois et par sur 4 semaines. Je risque de ne pas avoir le salaire escompte? Que dois-je faire?
De plus, mon solde de tout compte est en cours car mon employeur veut recalculer mes congés payés pris depuis 2010. Or, de 2010 à decembre 2012, nous comptons nos congés en heures car nous n'avons pas des journées de meme amplitude et des semaines toutes différentes.
Aucun de nos employeurs n'a jamais verifié cela et aucune date de congés n'est noté sur nos bulletins de salaire.
Une de nos employeurs qui s'occupe désormais du personnel depuis 6 mois a décidé de revenir sur les années antérieures jusqu'au 1er jour de mon contrat.
A t'elle le droit de recalculer tous mes congés depuis 2010 en jours ?
Avec ce nouveau calcul, j'ai pris trop de congés... peut-elle me les retirer sur mon solde de tout compte?
Elle m'a fait signé une feuille où elle a noté tous ces congés et me l'a fait signé.
Or dans ces jours là, c'était des récups d'heures?
Que puis je faire?
merci d'avance de votre aide

Par **Lag0**, le **14/10/2013** à **15:15**

Bonjour,
Les congés ne se sont jamais comptés en heures !
Les congés se comptent bien en jours...

Par **moisse**, le **14/10/2013** à **16:22**

En outre si des jours de récupération sont consolidés avec les congés, le calcul des absences rémunérées n'est pas valide.
Reste la perception de 10% des salaires effectivement versés en contrepartie de la prise de CP.
C'est votre point de repère.
Votre employeur va avoir beaucoup de mal à opérer des rétentions, le décompte exact des congés acquis, pris et restant doit être porté sur le bulletin de salaire.
Je suppose que ces mentions sont absentes et de ce fait l'employeur ne peut pas tirer partie de sa propre turpitude.
Pour ce qui est du temps de travail, il va être sportif de le calculer, 31h25 par semaine étant différent de 31.25h la multiplication par 4 débouchant soit sur 125h, soit sur 125 h et 40 minutes.
Comme en outre la moyenne d'un mois s'établit à 52/12 soit 4.33 semaine...