



Congé payés non pris et payés et licenciement

Par **Matho**, le **03/08/2009** à **12:38**

Bonjour,

Suite à des restructurations dans mon entreprise , mon poste a été supprimé.
Je m'en sort bien puisque je suis muté dans le groupe, mais avec période d'essai de 3 mois avec éventuellement un licenciement aux mêmes conditions d'avant la mutation à la fin des 3 mois si cela ne devait pas fonctionner d'un coté ou de l'autre

Ayant un solde de congé important (29 jours) on me propose de payer tout ou parti de ces congés.

Si ces congés me sont payés , je voulais savoir si cela peut faire gonfler mon revenu dans le calcul de mes indemnités de licenciement et plus tard sur l'indemnisation des Assedic si cela devait mal se terminer.

Merci pour votre Aide

Matho

Par **Cornil**, le **05/08/2009** à **17:16**

Bonsoir "matho"

Sur ce forum je n'interviens ,en tant qu'internaute bénévole sans lien avec le site, qu'en réplique ou sur des messages "en rade " depuis plus de 48h...

Le paiement de congés non pris est normalement illégal sauf en cas de rupture du contrat de travail.

Alors, dans ton cas particulier, à mon avis cela ne devrait pouvoir se faire en toute légalité que si ta "mutation" est assimilée à une telle rupture.

Mais alors démission ou licenciement?

De toute façon, à mon avis, cela ne pourrait s'ajouter à ton salaire de référence de calcul des allocations ASSEDIC.

Ni pour le calcul des indemnités de licenciement, basé en années d'ancienneté sur le salaire brut normal.

Il me semble donc hautement préférable que tu exerces ces congés bien mérités, en faisant

préciser le transfert de ces droits dans la convention de "mutation".

Fais-toi préciser aussi les modalités juridiques de cette "mutation": si rupture du contrat de travail par démission impliquée (même avec reprise d'ancienneté du nouvel employeur) , cela peut faire problème avec les ASSEDIC.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que sila discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pasretour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sentf!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **Matho**, le **05/08/2009** à **23:12**

Bonsoir Cornil

Merci pour votre réponse

Mon contrat va être rompu pour un nouveau, ils ont le droit de payer ces vacances.

Plus tôt que de payer des impôt dessus, je crois effectivement que je vais les garder en congés.

Cordialement

Matho

Par **Cornil**, le **05/08/2009** à **23:40**

Rebonsoir "matho"

"ton contrat va être rompu"...

J'attire de nouveau ton attention sur les modalités de cette rupture comme indiqué précédemment.

Si qualifiée de démission, problèmes à prévoir avec les ASSEDIC, et j'y ajoute, problèmes aussi si c'est toi qui rompt la période d'essai dans la nouvelle entreprise (aucune indemnité).

Si qualifiée de licenciement, alors on te doit d'ores et déjà les indemnités de licenciement...

Bon courage et bonne chance.

Par **Matho**, le **06/08/2009** à **10:57**

Bonjour et merci de m'occuper de mon cas.

Je ne suis pas licencié, je suis "reclassé" dans une société du groupe en gardant mes avantages acquis (vacances, mon salaire baisse quand même de 6%)

Les termes exactes

"...Suite aux différents échanges sur les opportunités de reclassements et les postes disponibles dans le groupe, et conformément à la loi, nous avons le plaisir de vous confirmer l'offre suivante :...."

J'aurai un nouveau contrat de travail, avec une période d'essai de 3 mois.(en fait le poste est incertain et dépend des nouveaux contrats en attente)

Il m'est écrit que si la période d'essai n'est pas concluante, je bénéficierais des mêmes conditions de licenciement que mes collègues qui sont licenciés actuellement

Voici les termes exactes

"...dans le cas d'une période d'essai non concluante, nous engagerons alors une procédure de licenciement économique comme définie lors des discussions avec les partenaires sociaux et vous bénéficierez des mêmes conditions définies dans les comptes rendus et annexes ci-joints."

Question : si le poste ne me convient pas et que c'est moi qui désire rompre, quel est le risque auprès des Assedic?

Seront-ils obligés de le savoir ?

Merci de votre aide

Par **Cornil**, le **06/08/2009** à **15:51**

Bonjour "matho"

Tout d'abord les termes que tu reproduis ne couvrent pas explicitement le cas où ce serait TOI qui mettrait fin à cette période d'essai. "Période non concluante" évoque plutôt un avis de l'employeur sur tes capacités... Ce serait prudent à mon avis de faire clarifier ce point.

Ensuite, vis à vis des ASSEDIC, tout dépendra des modalités que les employeurs utiliseront:

- y aura-t-il une attestation ASSEDIC suite à la "rupture" du précédent contrat et si oui, comment sera-telle libellée

- quelle antériorité du contrat de travail sera mentionnée sur l'attestation ASSEDIC si rupture du contrat de reclassement?

Je pense que juridiquement, la formule qui serait la plus claire et poserait le moins de problème serait le montage suivant:

-MISE A DISPOSITION provisoire de 3 mois au nouvel employeur (ce qui réglerait l'ambiguïté sur contrat rompu, nouveau contrat: le contrat continue et la question de l'antériorité), étant stipulé que si l'une des parties souhaite y mettre fin avant la fin d'une "période d'essai" de 3 mois, cette mise à disposition cesserait ses effets, et que le contrat dans le cas inverse serait TRANSFERE au nouvel employeur avec les garanties prévues (reprise d'ancienneté, etc.). Ce serait donc ton employeur actuel qui procéderait au licenciement en cas d'insuccès de la période d'essai.

Il m'apparaîtrait préférable que ce soit lui aussi qui continue à te rémunérer pendant les 3 mois d'essai

-AVENANT simultané au contrat dans lequel seraient explicités les modifications du contrat (salaires, etc.) pendant la période de mise à disposition

- CONVENTION DE TRANSFERT formelle (tripartite) à l'issue des 3 mois.

C'est cette histoire de nouveau contrat avec période d'essai qui fait problème. Les ASSEDIC risquent de tiquer sur une attestation ASSEDIC remplie par le nouvel employeur avec des salaires ayant été payés par l'ancien sur une partie de la période de 12 mois exigée, et ils ont les moyens de vérifier... S'il n'y avait pas cette période d'essai, une seule convention immédiate de TRANSFERT du contrat aurait suffi...

Bon courage et bonne chance.

Par **Matho**, le **06/08/2009** à **17:05**

Merci Cornil,

Je vais faire clarifier tout cela

Matho