Image not found or type unknown

Congés parental d'éducation et solde de tout compte

Par **grigri75**, le **10/04/2015** à **15:57**

Bonjour

J'ai effectué une demande de Congé parental d'éducation de 24 semaines qui a été validée par mon employeur.
Je suis commerciale (je bénéficie donc d'un véhicule de fonction, téléphone, ordinateur) et actuellement en congés maternité.

J'ai vérifié mon contrat de travail et il n'est stipulé nulle part que les avantages en nature sont retirés en cas d'absence longue durée.

Le courrier reçu de mon employeur suite à ma demande de CPE stipule "votre compte sera soldé le XX/XX/2015 au soir et votre contrat suspendu pendant la durée correspondante. Vous recevrez par conséquent un solde de tout compte incluant entre autre le règlement du solde de vos congés."

J'espérais récupérer mes congés + mon CET à mon retour début 2016, et je ne comprends pas pourquoi je vais recevoir un solde de tout compte dans le cadre d'une suspension de contrat.

Mon ancienneté sera t elle bien conservée comme le prévoit le CPE avec un solde de tout compte ? Est il normal de recevoir un solde de tout compte dans le cadre d'une simple suspension de contrat de travail?

Quels textes régissent cette partie du CPE ? Je n'arrive pas à trouver d'informations sur le sujet.

Par avance merci de votre aide et pour l'intérêt que vous porterez à mes interrogations.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **10/04/2015** à **16:29**

Bonjour,
Il n'y a aucune raison pour que l'employeur vous délivre un solde de tout compte à la veille du congé parental d'éducation qui effectivement ne constitue qu'une suspension du contrat de

travail...
Pour les avantages en nature, donc si vous êtes autorisé à utiliser le mobile et l'ordinateur pour un usage personnel, les rertirer constitue une modification essentielle du contrat de travail qui devrait recevoir votre accord avec compensation financière si rien n'est prévu au contrat de travail sinon, à la limite cela pourrait êtrer assimilé à une sanction pécuniaire prohibée, mais par exemple pour le véhicule de fonction l'évaluation de l'avantage en nature, si elle est faite au réel, pourrait se trouver modifiée par une évolution du kilométrage parcouru...
Donc l'employeur devrait continuer à émettre des feuilles de paie pour que les cotisations sociales vous soient retenues...
Vous pourriez vous référer à l'Arrêt 08-43996 de la Cour de Cassation :
[citation]Un véhicule de fonction, dont, sauf stipulation contraire, le salarié conserve l'usage dans sa vie personnelle, ne peut lui être retiré pendant une période de suspension du contrat de travail.

Commet en conséquence une faute, justifiant l'allocation de dommages-intérêts, l'employeur qui, lors d'un arrêt de travail, prive le salarié du véhicule de fonction qui lui avait été attribué[/citation]

Par **grigri75**, le **13/04/2015** à **18:07**

Bonjour,

Merci pour ces éléments de réponse et pour le temps consacré à ma demande.
Je vais me rapprocher du service RH pour leur demander pourquoi un solde de tout compte dans le cadre d'une suspension de contrat de travail.

Je n'ai par ailleurs trouvé aucun texte "officiel" me permettant d'étayer ma demande, il semblerait que pour les congés payés que l'employeur déciderait de régler au moment d'un départ en CPE il y aurait un flou juridique. Auriez vous des éléments à ce sujet ?

Merci encore de votre aide,
Cordialement.

Par **P.M.**, le **13/04/2015** à **19:23**

Bonjour,
Un solde de tout compte par définition, c'est lorsqu'il n'y en a plus à venir et donc qu'il y a rupture du contrat de travail et c'est d'ailleurs celle retenue par l'art. L1234-20 du Code du Travail :
[citation]Le solde de tout compte, établi par l'employeur et dont le salarié lui donne reçu, fait l'inventaire des sommes versées au salarié **lors de la rupture du contrat de travail**.

Le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées[/citation]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par ailleurs les congés payés sont faits pour être pris et ne peuvent pas normalement être indemnisés toujours sauf en cas de rupture du contrat de travail et le congé parental ne fait pas exception au principe qu'ils doivent être reportés s'ils n'ont pas pu être pris même si la Cour de cassation n'a pas encore été confimé l'Arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne, 22 avril 2010, aff. C-486/08...

Par **grigri75**, le **19/06/2015** à **20:49**

Bonjour,

Je reviens vers vous car j'ai eu des précisions de mon employeur.

Ils refusent le report de mes congés, et m'enverront un solde de tout compte me les réglant... Je n'ai pas le choix a priori.

Concernant mon véhicule de fonction ils viennent de réaliser qu'ils n'y avaient pas pensé.

Je leur ai stipulé que je refusais le retrait du véhicule, vu que rien n'était précisé dans mon contrat de travail, ce a quoi on m'a répondu qu'ils venaient de réaliser qu'ils n'étaient pas au point sur le sujet et que les nouveaux contrats de travail sont modifiés... Ils vont voir pour me débiter l'équivalent des "avantages en nature" présent actuellement sur ma fiche de paie d'une seule traite sur la paie du mois de ma reprise et me laisser le véhicule de fonction pendant mon absence.

Par **P.M.**, le **20/06/2015** à **07:49**

Bonjour,
Vous auriez toujours le choix d'exercer un recours contre cette décision abusive de l'employeur de ne pas reporter les congés payés qui va à l'encontre de la Jurisprudence française et européenne et en plus cela correspond à vous faire travailler pendant cette période, ce qui est prohibé par l'art. D3141-1 du Code du Travail...
Il serait également ridicule et abusif d'attendre votre reprise pour faire figurer globalement les avantages en nature mensuels sans émettre des feuilles de paie pour chaque période concernée...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés