Image not found or type unknown

CONGES PAYES ou CET en cas de rupture conventionnelle

Par **Freeman Jo**, le **09/10/2016** à **22:42**

Bonjour,

Dans le cadre d'une rupture conventionnelle, vaut-il mieux solder ses jours de CET ou ses jour s de congés payés restant prendre afin de limiter le nombre de jours de carence.

Le CET entre t'il donc dans le calcul du report d'indemnités et si oui, les jours de carences sont-ils "calculés" au même titre que des jours d'indemnités de congés payés ou comme un montant d'indemnités supra légales (90 € d'indemnités = 1 jour de carence).

Merci

Par **P.M.**, le **10/10/2016** à **09:11**

Bonjour,
Je ne vois pas réellement de différence entre la prise de congés payés qui viennent se substituer à un salaire même en rémunération à du travail ou de les percevoir dans le solde de tout compte ce qui créerait un différé d'indemnisation par Pôle Emploi sachant que la durée et le montant restent les mêmes...
Pour le Compte Epargne Temps, on peut se référer à l'Arrêt 04-17096 de la Cour de Cassation :
[citation]L'indemnité compensatrice conventionnelle de jours de congé liés à la réduction du temps de travail non pris par le salarié à la date de la rupture de son contrat de travail correspond à l'acquisition d'heures de travail accomplies entre la trente cinquième et la trente neuvième heure de chaque semaine et ouvrant droit à bonification. Elle présente donc, au sens de l'article 45 du règlement annexé à la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance chômage, le caractère d'une rémunération normale et habituelle du salarié n'ayant pas pour seule origine la rupture du contrat de travail. Encourt dès lors la cassation, l'arrêt d'une cour d'appel qui, pour exclure l'indemnité litigieuse de l'assiette de calcul de l'allocation unique dégressive sollicitée par un salarié demandeur d'emploi
---
L'indemnité pour jours de réduction du temps de travail non pris instituée par un accord collectif n'est pas inhérente à la rupture du contrat de travail, d'une part, correspond au montant de la rémunération légalement due au salarié en raison de l'exécution d'un travail entre 35 et 39 heures hebdomadaires, d'autre part. Doit par conséquent être cassé l'arrêt

d'une cour d'appel qui, pour augmenter d'une carence spécifique le délai d'attribution de l'allocation unique dégressive fixé par l'article 75 du règlement annexé à la convention du 1er janvier 1997 relative à l'assurance chômage, retient que l'indemnité litigieuse ne procède pas directement de la loi mais de l'accord collectif qui a prévu l'accomplissement d'une durée de travail annuelle supérieure à 35 heures hebdomadaires en moyenne[/citation]
Donc, ce qui entre dans le CET en compensation d'heures supplémentaires ou de jours RTT ne constituent pas un différé d'indemnisation...

Par **Freeman Jo**, le **11/10/2016** à **22:02**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés