Image not found or type unknown

RESTITUTION MATERIEL APRES RUPTURE CONTRAT

Par **ILAL**, le **27/10/2020** à **19:08**

Bonjour,

Mon contrat prend fin officiellement le 31/10 suite à une rupture conventionnelle.

Je suis en arrêt maladie jusqu'au 01/11 soit jusqu'au lendemain de la fin de ce contrat.

J'ai l'usage d'un véhicule de service et je bénéficie également de divers outils informatiques appartenant à la société (pc portable , portable, imprimante).

Concernant le véhicule de service, il est mentionné dans mon contrat que je dois le restituer au siège de l'entreprise sur simple demande.

Or mon arrêt court donc au lendemain de ma fin de contrat.Par conséquent je ne serai officiellement plus employé de la société à l'issue de mon arrêt.

Suis-je tenu de ramener le matériel ou bien puis-je proposer de mettre à disposition ce matériel pour enlèvement ou tout autre moyen géré par mon employeur?

Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **27/10/2020** à **19:29**

Bonjour,

Vous pouvez toujours proposer en vous y prenant à l'avance mais on ne peut pas connaître à l'avance la réponse de l'employeur sachant que les documents inhérents à la ruptire du contrat de travail sont quérables et que normalement vous devez aller les chercher...

Par **ILAL**, le **27/10/2020** à **20:03**

Merci pour votre réponse.

Sur la notification de rupture conventionnelle, il a été écrit que les docs seraient transmis à compter du 02/11 tout comme le versement du solde de tout compte qui lui sera fait par virement bancaire également à compter du 02/11 donc normalement je n'ai pas à me déplacer sachant que j'habite à 200km de la société.

Est-il obligatoire d'aller les chercher si mon employeur change d'avis sur le mode de remise des docs alors que la transmission par courrier était normalement prévue?

A vous lire.

Merci par avance

Par **P.M.**, le **27/10/2020** à **20:50**

Tout dépend ce que l'on entend par transmis et on peut se réfèrer à l'Arrêt 13-26.850 de la Cour de Cassation :

[quote]
Mais attendu qu'après avoir exactement rappelé le caractère quérable des documents sociaux de fin de contrat, la cour d'appel, par motifs non critiqués, a retenu que la lettre de licenciement ne valait pas engagement de l'employeur de faire porter ces documents au salarié et que ce dernier n'établissait pas avoir été dans l'impossibilité médicale d'en prendre possession dans les locaux de l'entreprise où ils étaient tenus à sa disposition ; que le moyen n'est pas fondé

[/quote]

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés