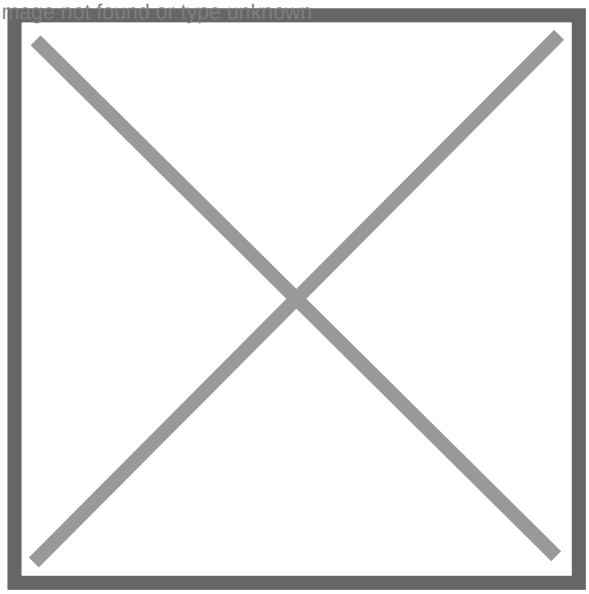
Image not found or type unknown



Devenir de mes jours cet en cas de licenciement

Par **engalere31**, le **23/04/2012** à **10:55**

Bonjour,

Je dispose d'un CET, compte épargne temps.
Je crains que le vent ne tourne au sein de mon entreprise.

Question 1 : Pourriez-vous m'indiquer si j'aurais toujours droit à ces jours posés sur mon CET en cas de licenciement pour faute grave et pour faute lourde svp ?

Si ces jours me sont encore acquis, aurais-je encore la possibilité :
Question 2 : de les convertir en numéraire ?
Question 3 : de les prendre en congés ?

En vous remerciant pour votre grande aide.

Bien cordialement.

Par **pat76**, le **24/04/2012** à **17:15**

Bonjour

Vous craignez un licenciement pour faute grave ou pour faute lourde?

Quelle en serait la raison?

Qu'indique votre convention collective au sujet de l'utilisation du CET?

Article L3154-1 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 27

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont garantis dans les conditions de l'article L. 3253-8.

Article L3154-3 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 27

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, le salarié peut :

1° Percevoir, en cas de rupture du contrat de travail, une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits qu'il a acquis ;

2° Demander, en accord avec l'employeur, la consignation auprès d'un organisme tiers de l'ensemble des droits, convertis en unités monétaires, qu'il a acquis. Le déblocage des droits consignés se fait au profit du salarié bénéficiaire ou de ses ayants droit dans les conditions fixées par décret.

Par **engalere31**, le **25/04/2012** à **20:28**

Bonsoir,
Merci pour votre réponse.
En fait, il est fortement probable que mon supérieur m'impose cette année de former une personne à mon activité mais il souhaite que cela se fasse en plus de ma charge de travail actuelle, qui est déjà un temps plein. Je suis cadre mais étant donnée ma dernière augmentation (0%) je ne souhaite pas fournir ce travail supplémentaire.
Je souhaite donc lui proposer :
- soit de réduire ma charge de travail actuelle afin de dégager du temps pour former la personne,
- soit de me payer des heures supplémentaires.
Je pense qu'il refusera l'une ou l'autre proposition... voilà pourquoi je crains pour mon CDI ...
Qu'en pensez-vous ? (de quel côté penche le droit du travail ? de mon côté ou de celui de mon hiérarchique ?).
Encore merci à vous.
Bien cordialement.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés