



Avantages salariés lors d'une démission

Par Guillaume6895

Bonjour,

Je viens sur ce forum afin d'obtenir des éléments de réponse au sujet d'avantages salariés suite à une démission.

Pour poser le contexte : je travaillais dans une start up proposant des avantages salariés de type CE externalisé et j'ai démissionné le mois dernier.

En tant qu'employé de cette entreprise, nous bénéficions nous même de certains avantages salariés via l'application développée par la start up à savoir :

-une application avec de nombreuses réductions (cinéma, courses etc)

-Une subvention sport, loisir, culture, bien-être mensuelle de 70? qui fonctionnait via du remboursement sur facture. Vous présentiez une facture et vous vous faisiez rembourser. L'autre possibilité était d'acheter via cette cagnotte directement dans leur catalogue d'offres négociées.?À savoir, cette somme se cumulait de mois en mois si non utilisée.

-Une subvention pour payer les factures d'électricité de 150? par trimestre.

-Une subvention pour l'équipement télétravail de 300? par an.

===

Les 4 derniers mois dans l'entreprise je n'avais pas utilisé la première subvention sport, loisir, culture, bien être.?Il me restait donc 280? de droits que j'avais acquis au moment de ma démission.

Le jour même de ma démission, l'accès à l'application m'a été retiré, perdant donc de fait les 280? (ainsi que les autres sommes mentionnées plus haut)

Ma question est donc de savoir si cela est possible pour l'entreprise de me retirer des avantages que j'avais cumulé et dont j'aurai encore pu profiter la veille de ma démission ? ?Ce que je veux dire par là est que j'étais présent au moment de la distribution de ces avantages et que j'aurai pu me faire rembourser mes 70? par mois chaque mois depuis 4 mois au lieu de les cumuler.

Par avance je vous remercie pour votre aide et vous souhaite une excellente journée.??

Guillaume

Par kang74

Bonjour

Au moment ou vous n'êtes plus salarié , vous n'avez plus à bénéficier d'avantage qui sont dédiés aux salariés .

Cela ne peut donner à aucun remboursement, comme vous l'avez dit cela vous donne des avantages qu'il faut faire valoir par des factures pendant votre contrat de travail.

Que cela donne lieu à la création d'une appli et d'une cagnotte ou les avantages peuvent se cumuler ne change rien à ce principe .

Par Guillaume6895

Merci pour votre retour hyper rapide !

Cela dépend finalement du point de vue.

Ces cagnottes ont la même valeur qu'une carte cadeau et sont données à la place des cartes cadeaux pour utiliser l'application "maison".

Je ne suis pas certain que des cartes cadeaux physiques qui m'auraient été distribués en janvier, février, mars et avril auraient été désactivés ou même auraient pu l'être en cas de départ de l'entreprise.

Qu'en pensez vous ?

Par kang74

Je vous ai répondu .

Et je dirai que l'usage des cartes cadeaux est limité par une règle simple : le CSE n'a pas à gratifier les salariés, ce serait une rémunération déguisée (donc soumise à déclaration et cotisation....)

Ce pourquoi les cartes cadeaux doivent être distribués lors d'événement spécial dans un cadre qui ne laisse pas de place au doute .

Donc s'ils utilisent une appli qui fonctionne par des prises en charges et remboursement d'activités sociales, ce n'est pas pour rien .