Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

# Droit d.un salarie en conge maternite jusqu'à l'année prochaine

---
Par Visiteur

Mon épouse est en congé maternité jusqu'au 12 décembre prochain (notre enfant est né le 27 septembre 2010).Ne trouvant pas de solution de garde, le 12 novembre dernier, mon épouse a demandé à son employeur un congé sans solde de 6 mois.

Par lettre AR datée du 16 novembre, l'employeur a refusé au motif que mon épouse n'a pas un an d'ancienneté dans l'entreprise (elle a commencé à travailler le 1er octobre 2009, son employeur lui ayant demandé de ne pas commencer le 15 septembre 2009 comme inintialement prévu ; nous n avons malheureusement pas trace de ce report).

Je suis particulièrement révolté par ce refus (3 jours seulement et le gérant ne pouvait pas lui refuser cela). J'ai expliqué au gérant que ceci nous mettait dans une situation partiuculièrement difficile. Seule explication recue oralement du gérant : "j'ai besoin de quelqu un de plus stable". Précédemment mon épouse n'avait bien sur reçu aucune récrimination,...L employeur avait auparavant tente de pousser mon epouse a demissioner pour s occuper de son enfant.

Que pouvons nous faire pour éviter un licenciement, obtenir ce congé sans solde et/ou nous retourner contre cet employeur peu scrupuleux. Je m interroge notamment sur la jurisprudence.

(deux anecdotes : mon épouse travaille dans un commerce dit equitable et est vendeuse : il n y a aucune difficulte a recruter un remplacant pour 6 mois pour ce type d activité ; un collègue de mon épouse vient d'obtenir un congé sans solde de 4 mois pour faire le tour du monde: il n y a pas de justice sur cette planete).

Merci de votre aide.

---
Par Visiteur

Cher monsieur,

Mon épouse est en congé maternité jusqu'au 12 décembre prochain (notre enfant est né le 27 septembre 2010).Ne trouvant pas de solution de garde, le 12 novembre dernier, mon épouse a demandé à son employeur un congé sans solde de 6 mois.

Par lettre AR datée du 16 novembre, l'employeur a refusé au motif que mon épouse n'a pas un an d'ancienneté dans l'entreprise (elle a commencé à travailler le 1er octobre 2009, son employeur lui ayant demandé de ne pas commencer le 15 septembre 2009 comme inintialement prévu ; nous n avons malheureusement pas trace de ce report).

Je comprends pas.

Si votre épouse a commencé à travailler le 1er Octobre 2009, alors quand elle a fait sa demande de congés, elle avait bien un an d'ancienneté puisque le congés maternité est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination de l'ancienneté.

Cet argument ne tient donc pas à priori..

Article L1225-24

Le congé de maternité entraîne la suspension du contrat de travail. La salariée avertit l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle entend y mettre fin.

La durée de ce congé est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

Très cordialement.

---
Par Visiteur

Non, vous semblez mal documente et votre reponse ne me satisfait pas : l anciennete est prise en compte a la date de la naissance de l enfant.

"Article L1225-47
Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :

1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;

2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires".

---
Par Visiteur

Cher monsieur,

Non, vous semblez mal documente et votre reponse ne me satisfait pas : l anciennete est prise en compte a la date de la naissance de l enfant.

Non, je suis bien documenté, simplement on ne parlait pas de la même chose. Vous faisiez référence au "congés sans solde", mis en place par certaines conventions collectives, alors qu'en réalité vous parlez et avez demandé un "congés parental d'éducation" ce qui n'est pas la même chose.

Dans le cadre d'un congés parental d'éducation, l'ancienneté commence à compter du premier jour de travail effectif et s'achève à la date de naissance de l'enfant.

Votre employeur a donc malheureusement raison sur ce point, la condition d'ancienneté n'étant pas remplie. Votre femme ayant officiellement et pratiquement commencé son travail effectif au premier Octobre.

Vous ne pouvez donc rien faire et la jurisprudence, si elle interprète la loi et la complète parfois, ne la contredit toutefois jamais. La jurisprudence ne pourrait ici autorisait le congés parental.

Très cordialement.

---
Par Visiteur

Oui effectivement nous ne nous sommes pas compris mais je vous remercie pour votre réactivité.

Pour le congé parental pas de doute c'est impossible et bien regrettable. Cependant l'employeur a aussi refusé de donner un congé sans solde de 6 mois (sans justification. Lui demandant des explications, à l'oral il m'a dit avoir besoin de qqn de plus stable, autrement dit, une maman avec un bébé, cela ne l'arrange pas et il va chercher à s'en séparer : la preuve est qu'il a déjà cherché à la convaincre de démissioner... pour le bien de son enfant !).

Dans le contexte présent, où nous n'avons pas de solution de garde, refuser de donner un congé sans solde revient à piéger mon épouse : si elle ne se présente pas à la date prévue, son employeur pourrait alors la licencier, n'est ce pas ?

N'existe il aucune jurisprudence favorable au salarié (cas de force majeur,...) qui se trouve dans la situation de mon épouse ?

Cordialement,

---
Par Visiteur

Cher monsieur,

Pour le congé parental pas de doute c'est impossible et bien regrettable. Cependant l'employeur a aussi refusé de donner un congé sans solde de 6 mois (sans justification. Lui demandant des explications, à l'oral il m'a dit avoir besoin de qqn de plus stable, autrement dit, une maman avec un bébé, cela ne l'arrange pas et il va chercher à s'en séparer : la preuve est qu'il a déjà cherché à la convaincre de démissioner... pour le bien de son enfant !).

Dans le contexte présent, où nous n'avons pas de solution de garde, refuser de donner un congé sans solde revient à pièger mon épouse : si elle ne se présente pas à la date prévue, son employeur pourrait alors la licencier, n'est ce pas ?

Quelle est la convention collective de votre épouse pour savoir si elle pourrait bénéficier d'un congés spécifique?

Si l'employeur refuse de donner un congés sans solde, et qu'il n'existe aucune solution dans la convention collective, et enfin, qu'elle ne se présente pas à son travail, c'est effectivement une cause de licenciement pour faute grave ce qui signifie: Pas d'indemnité de licenciement, mais elle aura droit aux ASSEDIC.

N'existe il aucune jurisprudence favorable au salarié (cas de force majeur,...) qui se trouve dans la situation de mon épouse ?

Le cas de force majeure, seule cause justifiant d'ailleurs un abandon de poste, est entendu très restrictivement par la jurisprudence et se définit comme un élément extérieur aux parties (ouragan, guerre etc.) ce qui ne correspond pas ici.

Votre femme peut toujours se faire porter malade (depression post-natale) mais attention au contrôle de la sécurité sociale..

Très cordialement.

---
Par Visiteur

Cher monsieur,

Pour le congé parental pas de doute c'est impossible et bien regrettable. Cependant l'employeur a aussi refusé de donner un congé sans solde de 6 mois (sans justification. Lui demandant des explications, à l'oral il m'a dit avoir besoin de qqn de plus stable, autrement dit, une maman avec un bébé, cela ne l'arrange pas et il va chercher à s'en séparer : la preuve est qu'il a déjà cherché à la convaincre de démissioner... pour le bien de son enfant !).

Dans le contexte présent, où nous n'avons pas de solution de garde, refuser de donner un congé sans solde revient à pièger mon épouse : si elle ne se présente pas à la date prévue, son employeur pourrait alors la licencier, n'est ce pas ?

Quelle est la convention collective de votre épouse pour savoir si elle pourrait bénéficier d'un congés spécifique?

Si l'employeur refuse de donner un congés sans solde, et qu'il n'existe aucune solution dans la convention collective, et enfin, qu'elle ne se présente pas à son travail, c'est effectivement une cause de licenciement pour faute grave ce qui signifie: Pas d'indemnité de licenciement, mais elle aura droit aux ASSEDIC.

N'existe il aucune jurisprudence favorable au salarié (cas de force majeur,...) qui se trouve dans la situation de mon épouse ?

Le cas de force majeure, seule cause justifiant d'ailleurs un abandon de poste, est entendu très restrictivement par la jurisprudence et se définit comme un élément extérieur aux parties (ouragan, guerre etc.) ce qui ne correspond pas ici.

Votre femme peut toujours se faire porter malade (depression post-natale) mais attention au contrôle de la sécurité sociale..

Très cordialement.