Image not found or type unknown

Non mise au chômage période inactivité btp cdi

Par **mititoon**, le **09/08/2013** à **01:41**

Bonjour à tous,

Je souhaite avoir quelques indications de votre part, car je me rend compte que l'ancien employeur de mon époux est vraiment malhonnête, je pense que le terme est même gentil..bref.
Je vous expose les faits: depuis l'embauche de mon époux (il travail dans le btp) en janvier 2010 (contrat CDI)il n'a jamais perçu de salaire en temps et en heure, mais des acomptes.Ses bulletins de salaires ont été manquant pendant plusieurs mois.Durant une période de 4 mois courant 2012, il n'y a pas eu de chantier, donc pas de travail. Et son employeur n'a fait aucune démarche pour mettre au chômage ses salariés.
En raison des divers manquements de son employeur il a opté pour une prise d'acte de rupture du contrat de travail et la saisine du conseil de Prud'homme pour les salaires non perçu.
Il a récemment eu un échange avec son ancien employeur qui prétend que ce n'est pas a lui de payer la période de 4 mois sans activité. J'en doute.
D'ou ma question: compte tenu que l'employeur n'a pas mis aux chômage les salariés durant une période d'inactivité qui doit prendre en charge les indemnités de cette période ?

je vous remercie pour vos indications.

Par **P.M.**, le **09/08/2013** à **10:18**

Bonjour,
L'employeur a effectivement l'obligation de fournir du travail pour l'horaire contractuellement prévu ou au moins de rémunérer le salarié en conséquence s'il n'effectue aucune déclaration de chômage partiel...
De toute façon, maintenant cela sera au Conseil de Prud'Hommes d'en apprécier...

Par **mititoon**, le **09/08/2013** à **18:20**

Bonjour,
Je vous remercie pour cette précision qui me rassure un peu.

Il a remis (au bout de 2 mois) l'attestation pole emploi, mais je suis gêner par le motif de la rupture du contrat. Il précise qu'in s'agit d'une démission.
C'est bien au Conseil de Prud'hommes d'en apprécier? De ce fait il devrait mettre "licenciement pour autre motif"?

cordialement,

Par **P.M.**, le **09/08/2013** à **19:03**

Il faudrait savoir si dans sa lettre, je présume recommandée avec AR, le salarié a bien mentionné qu'il s'agit d'une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur car dans ce cas, c'est ce motif qui aurait dû être mentionné sur l'attestation...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés