Image not found or type unknown

Licenciement temps partiel après reprise de congé parental.

Par **Enzo63460**, le **12/04/2016** à **22:29**

Je vous contact car tout simplement ma femme qui doit reprendre son mi temps en cdi après son congé parental, on lui a stipulé que sois elle devais changer d'horaires soit il la licencie. Etant dans l'entreprise depuis 2003 et c'est la ou cela ce complique lors de son embauche elle n'a pas eu de contrat de signé mais juste un bordereau de déclaration ursaff ainsi que les fiches de payes qui atteste de son embauche. Mais l'entreprise ayant était vendu entre temps à quelqu'un d'autre ce nouveau patron ce cache derrière le fait qu'il y et pa eu de contrat de signé pour ne pas lui verser les indemnités depuis 2003 et t'il dans c'est droit ou non ou doit t'il assumer l'erreur de l'ancien patron, sachant que l'ancien patron lui a bien fait signer un contrat stipulant que ma femme travaille depuis 2003 dans l'entreprise mais en 2011 avant la vente de sont entreprise pour éviter tout soucis à ma femme avec sont nouvelle employeur. Et pour finir lors de son congé parental elle avait cumulé 38 jours de congés que le patron ne lui a jamais payé mais de plus ce sont volatilisé en passant à zero. A t'il le droit de faire cela ou ma femme et dans c'est droit de réclamer que l'on lui les payes ne les ayant jamais pris malgré leur suppression qui n'aurais jamais du arriver. Voila j'espère que vous pourrais m'aider merci. Cordialement

Par **P.M.**, le **12/04/2016** à **23:18**

Bonjour,
Je ne sais pas de quelles indemnités dont vous parlez qui n'auraient pas été versées de plus vous dîtes qu'il n'y a pas eu de contrat de travail mais que l'ancien patron lui en a fait signer un stipulant que la salariée travaille depuis 2003...
En tout cas, un contrat de travail écrit n'est pas obligatoire et les feuilles de paie en font foi...
Les congés payés non pris avant un congé parental sont normalement reportés...
Par ailleurs, on pourrait se demander quelle cause réelle et sérieuse pourrait trouver l'employeur pour licencier la salariée sans que ce soit abusif...

Par **Enzo63460**, le **13/04/2016** à **06:59**

Merci pour votre réponse.
Pour mieux vous expliquer de 2003 à 2011 ma femme n'avais pas de contrat signe juste c'est fiche de paie et le bordereau pour l'ursaff. Et en 2011 il lui a fait signer son contrat au moment

de vendte son entreprise pour éviter que ma femme perde son travail.
Donc les nouveaux patron ce sert de cela pour dire qu'il n'on aucune preuve comme quoi elle travail dans l'entreprise depuis 2003 donc lui payer des indemnités que depuis 2011.Sachant que ma femme a pris deux fois des congés parental de 3 ans entre 2003 et 2011.
Et concernant le licenciement le patron lui change ses horaires sachant qu'il sais très bien que ma femme ne pourra pas les accepter avec les enfants a charge donc on lui a stipulé c'est soit vous acceptez soi on sera dans l'obligation de nous séparer de vous. Sachant qu'elle et censé reprendre lundi et qu'elle ne peut pas travailler car pas de rdv de visite médicale pris et qu'elle pourra repemrendre que fin du mois pour la visite médicale doit être pris sous les 7 ou 8 jour suivant la reprise de travail.
Cordialement

Par **P.M.**, le **13/04/2016** à **09:16**

Bonjour,
Mais je présume que la salariée a eu des feuilles de paie depuis 2003, sachant que pendant un congé parental, dont elle doit avoir la trace, l'ancienneté compte pour moitié...
Si elle est en travail à temps partiel, il doit y avoir obligatoirement un contrat de travail sinon, l'employeur est en tort et les horaires ne peuvent normalement pas être modifiés...
Effectivement, la visite de reprise doit être passée dans les 8 jours et si l'employeur ne l'a pas organisée alors qu'il connaissait la date, le retard est de son fait...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Par **Enzo63460**, le **13/04/2016** à **23:04**

Merci encore une fois pour votre réponse rapide. Dernière petite question ma femme ayant cumuler 72 heures dif et t'elle en droit si licenciement il y a de demander que l'on lui paye c'est heure dif qui n'ont pas était utilisé. Merci cordialement

Par **P.M.**, le **14/04/2016** à **08:29**

Bonjour,
Le DIF n'existe plus, il est remplacé par le Compte personnel de formation (CPF), l'employeur n'a pas à lui payer mais la salariée ne perd pas ses droits...

Par **Enzo63460**, le **14/04/2016** à **09:08**

Bonjour merci de votre réponse, mais en cas de licenciement c'est heure sont perdu ou non ? Car c heure on était cumuler avec son congé parental. Et elle a même reçu un courrier lui stipulant qu'elle avait 75 a prend en formation valable jusqu'à 2021.Donc pour vous elle n'est pa en droit de demander de ce les faire payer en cas de licenciement ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **14/04/2016** à **09:19**

Comme précisé dans le dossier, elle sont inscrites dans le Compte Personnel de Formation et la salariée pourra les utiliser ensuite c'est d'ailleurs ce que lui indique le courrier sans pouvoir se les faire payer...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés