Image not found or type unknown

Comment etre licencié pour mon enfant malade? (Grosse pathologie)

Par **Cinthia**, le **08/06/2013** à **16:25**

Bonjour, je viens à vous pour vous poser une petite question.. Mon enfant est atteint d'une grosse pathologie qui concerne son coeur , son foie puis sa rate mintenant.. Jai demandé mon licenciment et mon patron n'accepte pas..

Comment négocier cela? Avec la medecine du trzvail es-ce que sa peut se faire je ne connait pas du tout ce sujet et je cherche absolument une solution afin que je puisse avoir mon chômage donc
une rentrée d'argent ..

Je suis mére isolée et la situation devient difficile pour moi à gérer ..

Merci d'avance pour vos réponses

Par **youris**, le **08/06/2013** à **17:19**

bjr,
le licenciement est une décision unilatérale de l'employeur qui doit être justifié.
votre employeur est dans droit de vous refuser de vous licencier.
dans votre cas, vous avez le choix entre la rupture conventionnelle ou la démission.
voyez une assistante sociale s'il existe d'autre solutions moins pénalisantes financièrement.
cdt

Par **Jibi7**, le **08/06/2013** à **20:04**

Depuis quelques années notre systeme semble avoir pris en compte ce cas.
Plus logique qu'un licenciement .
"
Congé pour enfant gravement malade

Ouvre droit à un congé accompagné d'une allocation de présence parentale (APP).
Loi de financement de la sécurité sociale (loi n° 2000-1257 du 23.12.2000. JO du 24).

Le congé a été réformé en date du 1er mai 2006 permettant au salarié de bénéficier d'un congé à la carte dans la limite de 310 jours.

A qui s'adresse le dispositif ?
Aux parents dont l'enfant malade, accidenté ou handicapé, nécessite des soins permanents et une présence soutenue. Reste que la loi ne précise pas les pathologies. Toutefois, sont concernés les enfants victimes de cancers, allergies lourdes, myopathies, maladies génétiques graves, affections nécessitant une rééducation intensive longue. ..

Quelle est la durée du congé ?
Jusqu'à présent, dans ce type de situation, les parents avaient la possibilité; de travailler à temps partiel (sans condition d'ancienneté dans l'entreprise). Désormais, ils peuvent aussi choisir d'arrêter totalement leur activité en bénéficiant d'un congé de présence parentale de quatre mois. Cette période peut être renouvelée deux fois dans la limite d'un an. A l'issue du congé, les parents retrouvent leur emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Dernier point: la durée du congé de présence parentale est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Réforme au 1er mai 2006 "310 jours ouvrés
"A compter du 1er mai 2006 le salarié peut bénéficier d'un nombre de jours de congé fixé à 310 jours ouvrés maximum (C.Trav.Art.L.122-28-9 modifié).

La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit au congé de présence parentale est portée au certificat médical établi par le médecin. Cette durée fait l'objet d'un nouvel examen selon une périodicité à définir par décret .

[fluo]Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit en informer l'employeur, comme pour le congé continu, au moins 15 jours avant le début du congé par LRAR ou par lettre remise en main propre contre décharge.
Par la suite, il doit informer son employeur au moins 48 h à l'avance avant chaque absence.[/fluo]

Quel est le montant de l'allocation ?
Selon que l'activité professionnelle est maintenue ou non, il varie: en cas de suspension totale d'activité :
Valeur au 1er janvier 2006
pour un couple l'allocation est de 856,55 € par mois
Pour une activité; inférieure ou égale à un mi-temps : 428,29 € ;
Pour activité comprise entre 50% et 80% du temps plein : 260,94 €

Les deux parents peuvent bénéficier d'une allocation à taux réduit, mais ils ne leur est pas possible de cumuler deux allocations : à temps plein, ni une allocation à taux plein et une allocation à taux réduit.
[fluo]Si le parent élève seul son enfant le montant de l'allocation est majoré;
[/fluo]respectivement à 1017,16 €, 535,36 € et 345,06 € par mois au 1er janvier 2006.
L' APP ne peut être cumulée qu'avec l'allocation d'éducation spéciale (AES, versée aux parents d'enfant handicapé),elle ne peut donc pas être allouée pendant un congé de maternité, ou le versement d'une allocation de chômage ou d'une allocation parentale d'éducation (APE).

Quelles sont les démarches à effectuer ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Adresser à son employeur, par lettre recommandée avec AR, [fluo]une demande de congé de présence parentale, accompagnée d'un certificat médical, en respectant un préavis minimal de quinze jours avant le début du congé;. Dès que l'employeur a remis au salarié l'attestation demandée, celui-ci la transmet à sa caisse d'allocations familiales (CAF) en joignant un certificat médical détaillé précisant la gravité de la situation médicale de l'enfant.[/fluo]

un congé non rémunéré de trois jours est accordé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de seize ans dont le salarié assume la charge effective et permanente au sens de l'article L. 516-1 du code de la sécurité sociale.
La durée de ce congé est porté à cinq jours : si l'enfant est âgé de moins d'un an, ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans. L'application de cette mesure ne fait pas obstacle à celle des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles plus favorables (Code du travail, art.L. 122-28-8)."

courage

Par **P.M.**, le **08/06/2013** à **21:57**

Bonjour,
Pour avoir des informations plus récentes sur le congé de présence parentale, je vous propose ce dossier...

Par **Cinthia**, le **09/06/2013** à **13:56**

Merci pour vos réponses et votre aide je vais suivre vos informations

Par **Jibi7**, le **09/06/2013** à **14:09**

faites vite si vous voulez etre disponible des juillet ..et donnez des nouvelles de votre fils!

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés