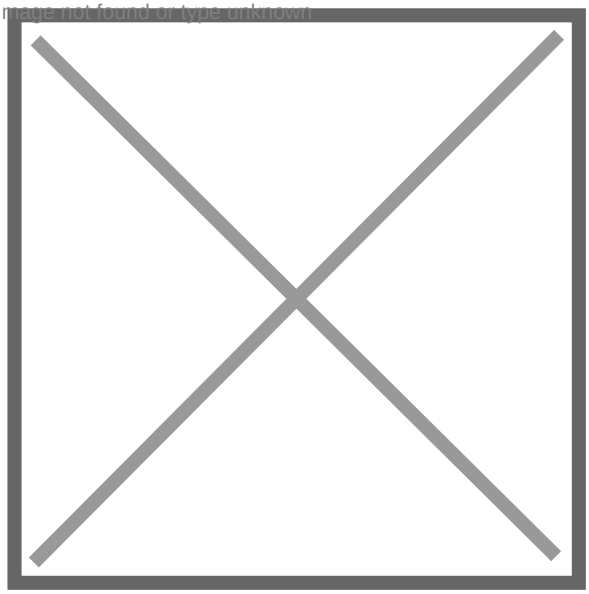
Image not found or type unknown



Prime a la naissance après démission

Par **lagonbleue**, le **27/12/2011** à **10:52**

Bonjour,

actuellement salariée depuis aout 2010, je suis en arret maladie depuis les débuts de ma grossesse fin avril 2011. Mon patron m'a informé avant la naissance que j'aurais droit à une prime à la naissance qui sera donné le 15 décembre(jour de paie)ayant accouché le 16novembre. A ce jour je n'ai toujours rien et il m'a dit qu'il verra avec le comptable. Le probleme c'est que je dois reprendre le 6 février, que je vais démissionner parce que j'ai trouvé autre chose. Si je démissionne aujourd'hui doivent ils me donner la prime à la naissance malgré ma démission puisque j'etais salariée quand j'aurais du l'avoir ou suis je obligée d'attendre de l'avoir (ca sera donc avec la paie du 15janvier)??? Parce que si j'attends le 15janvier, sachant que je suis censée reprendre 3 semaines apres le délai sera trop court pour envoyer ma lettre de demission sans retourner au travail? J'espere avoir été compréhensible, merci de votre aide.

Par **pat76**, le **27/12/2011** à **13:34**

Bonjour

Quand devriez-vous commencer chez votre nouvel employeur?

Article L 1225-66 du Code du travail:

" Pour élever sion enfant, le salarié peut, sous réserve d'en informer son employeur au moins quinze jours à l'avance, rompre son contrat de travail à l'issue du congé de maternité ou

d'adoption ou, le cas échéant, deux mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant, sans être tenu de respecter le délai de préavis, ni devoir de ce fait d'indemnité de rupture ".

Vous pouvez donc envoyer dès maintenant une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous l'informer de votre démission en vous basant sur l'article précité. Vous avez en effet accouché depuis moins de deux mois donc vous pouvez donner votre démission au visa de cet article sans avoir à effectuer de préavis, mais à la seule condition que vous informiez votre employeur au moins 15 jours aupravant.

Si vous le faisiez dans un délai plus court, vous seriez dans l'obligation d'effectuer le préavis.

Vous garderez une copie de votre lettre de démission.

En ce qui concerne la prime de naissance, elle est convenue dans votre convention collective, c'est un accord interne à l'entreprise qui est d'usage depuis plusieurs années, ou c'est simplement votre employeur qui vous avait indiqué qu'il vous verserait une prime à la naissance?

Par **lagonbleue**, le **27/12/2011** à **13:59**

Bonjour,

d'abord merci de votre réponse.

Je serais assistante maternelle agréée mais je veux absolument démissionner avant ma reprise qui est le 6 février parce que maintenant je n'ai plus de nounou pr mes enfants et je n'ai pas envie d'y retourner pr qqjours.

La prime a la naissance se fait dans l'entreprise depuis plusieurs années, je fais partie d'une grande société de photos de naissances en maternité qui est sur toute la france et je n'ai rien trouvé dans la convention collective a ce sujet sur internet. Et toutes celles qui ont accouchés avant moi l'ont également eu.
Donc si je démissionne maintenant, devront ils me la verser tout de meme puisqu'au moment de la naissance j'etais salariée?

Merci de votre aide

Par **pat76**, le **27/12/2011** à **15:20**

Rebonjour

Si c'est une prime qui existe dans l'entreprise depuis plusieurs année, c'est une prime d'usage à laquelle vous avez le droit même si vous démissionnez.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 28 février 1996; pourvoi n°

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

93-40883:

" la prime versée en vertu d'un usage d'entreprise est source d'obligation pour l'employeur ".

Vous allez être assistante maternelle agréée. Vous pouviez prendre un congé parental et exercer votre profession d'assitante maternelle, seul emploi autorisé pendant un congé parental.

Par **lagonbleue**, le **27/12/2011** à **15:23**

Merci pour cette réponse.

en effet je n'ai pas pensé a cette option , je vais modifier ma lettre de demission alors puisque je ne l'envoi que vendredi.
dans ce cas des regles sont elles a respecter?
vous m'avez bien aidé.

Par **pat76**, le **27/12/2011** à **16:25**

Rebonjour

Si maintenant vous envisagez de prendre un congé parental, je vous conseille d'envoyer votre lettre dès maintenant en recommandée avec avis de réception pour en informer votre employeur.

Vous pourrez bénéficier du congé parental d'éducation si vous aviez un an d'ancienneté dans l'entreprise le jour de la naissance de votre enfant.

Vous indiquerez que vous prendrez votre congé parental à compter de la date du 6 février 2012 jusqu'au 5 février 2013 (maximum 1 an, renouvelable 2 fois, le congé parental se terminant le jour du 3ème anniversaire de l'enfant).

Article L1225-47 du Code du travail:

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

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

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.

Article L1225-48 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies aux deuxième et troisième alinéas, quelle que soit la date de leur début.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.

En cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.

[fluo]Article L1225-50 du Code du travail

Le salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, **le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé**. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel[/fluo].

Article L1225-51 du Code du travail:

Lorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Article L1225-52 du Code du travail:

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :

1° S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;

2° S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.

[fluo]Article L1225-53 du Code du travail:

Le salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles[/fluo].

Article L1225-54 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté.

Article L1225-55 du Code du travail:

A l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 2 décembre 1997; RJS 1998, page 42 n° 55:

" L'employeur qui a accepté une demande initiale de congé parental ne peut refuser la prolongation de ce congé, celle-ci étant de droit dans la limite de la durée prévue à l'article L 122-28-1 (L 1225-48 nouveau) ".

Pour information, si vous avez acquis des jours de congés payés avant et pendant votre congé maternité, vous pourrez les prendre après votre congé parental ou en cas de démission, l'employeur devra vous verser une indemnité compensatrice de congé payé.

En cas de litige sur ce sujet des congés payés non pris avant le congé parental, revenez sur

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

le forum où nous vous communiquerons les textes de loi (directive de l'Union Européenne et arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne) à opposer à votre employeur.

Pour les indemnités du Congé Parental d'Education vous verrez avec la CAF.

Par **lagonbleue**, le **27/12/2011** à **18:12**

Merci beaucoup, tout y ait, ma derniere question sera, mon employeur peut il refuser ce congé parental??

vos réponses sont très completes et ont totlement repondus a mes questions,
je vous remercie et vous souhaite de bonnes fetes de fin d'année.

Par **pat76**, le **27/12/2011** à **18:58**

Bonjour

En aucun cas votre employeur ne peut refuser le congé parental. C'est un droit d'ordre public et votre employeur ne peut pas s'y opposer.

En cas de litige avec l'employeur revenez sur le forum où nous vous indiquerons comment lui faire entendre raison sauf, s'il préfère vous offrir des dommages et intérêts.

Autre information qui peut également vous servir:

Si le contrat de travail est suspendu pendant la durée du congé parental d'éducation, vous n'en demeurez pas moins électrice aux élections des représentants du personnel.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Casation en date du 8 avril 1992; pourvoi n° 90-60531:

" Le salarié dont le contrat de travail est suspendu du fait de son congé parental d'éducation reste électeur ".

Arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne en date du 22 avril 2010 affaire C-486/08:

" Il conserve ses droits à congés annuels payés acquis durant l'année précédent son congé parental d'éducation ".

Donc courrier au plus vite en recommandé avec avis de réception pour informer votre employeur de votre décision de prendre un congé parental d'éducation.

Bonnes fêtes de fin d'année également

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés