



## Licenciement et congé parental

Par **Grenouillemomo**, le **20/08/2017** à **16:59**

Bonjour,

Je suis actuellement en congé parental depuis 2ans si bien que je vais bientôt devoir reprendre mon poste (je ne peux plus le prolonger à temps plein). Par contre, je vais demander une reprise à temps partiel.

Si toutefois mon employeur me le refusait et me proposait une rupture conventionnelle :

1- aurais-je droit à une indemnité de licenciement ? le paiement de mes congés payés restants ? autre indemnité ?

2- pourrais-je bien prétendre à mes indemnités chômage ?

3- si jamais ce cas de figure se présentait et parce que j'envisage un autre enfant dans le courant de l'année, pourrais-je rester en congé parental et mettre en stand-by mon inscription au pôle emploi ? ou suis-je dans l'obligation de m'y inscrire sous un certain délai ?

J'espère être claire dans l'explication de ma situation... [smile7] et que vous pourrez m'aider!  
Merciiii pour votre attention [smile9]

Par **morobar**, le **21/08/2017** à **08:21**

Bonjour,

1)

oui

oui, mais le congé parental en lui-même ne génère pas de congés payés.

Pas d'autre indemnité autre qu'un cadeau de l'employeur.

2)

Oui

3)

Votre intérêt, en tant que licenciée car la RC a le même effet, est l'inscription à Pole-emploi.

Par **Grenouillem**, le **23/08/2017** à **14:26**

Bonjour Morobar,

Merci beaucoup pour votre réponse!

Je reviens sur le 3ème point pour lequel je me suis peut-être mal exprimée : bien sûr je m'inscrirais au pôle emploi mais pourrais-je mettre en standby ma situation (donc mes recherches d'emploi) pour cause de congé parental ? (sachant que mon enfant sera sur sa 3ème année compte-tenu de l'évolution de la législation en matière de CP -> l'un des deux parents peut prendre un congé jusqu'aux 2 ans de l'enfant puis c'est l'autre parent qui peut prendre jusqu'aux 3 ans -> le même parent ne peut plus prendre à lui seul un congé jusqu'aux 3 ans comme c'était le cas auparavant).

Parce qu'imaginons que je recherche et trouve un poste mais que je retombe enceinte, j'aurais démarré un poste et entamé mes droits donc mes indemnités (passé le délai de carence bien sûr surtout qu'il serait conséquent car j'ai une 20aine de CP auprès de mon employeur - acquis avant mon congé, on est d'accord!).

Par ailleurs et sous réserve de vos connaissances, selon vous si mon employeur me faisait des difficultés avec ma demande de temps partiel (je vais demander 21h/semaine) mais qu'il ne peut pas légalement refusé, mon seul risque serait qu'il me propose des horaires à dormir dehors, correct ? Dans ce cas, j'ai lu que je pouvais refuser. Mais alors quelle serait la finalité ? Un licenciement pour faute grave ?

Du coup, je crois savoir que je perdrais mon indemnité de licenciement ? mais perdrais-je également celui de mes CP acquis par le passé ?

En revanche, quelque soit le motif de licenciement, est-il exact que je toucherais bien mes indemnités chômage ?

Encore une interrogation : l'une de mes collègues est en temps partiel (mais tout autre poste) @ 26h/semaine. Elle travaille en 1/2 journées. Elle m'informe que lorsqu'elle pose par exemple 1 semaine de congés, l'entreprise lui décompte -5 CP. Cela m'étonne... J'aurais pensé -2.5 CP. Un avis ?

En espérant votre réponse, merci!!!!

Par **morobar**, le **23/08/2017** à **16:50**

Je laisse de côté vos interrogations sur le congé parental et Pole-emploi, je ne suis pas assez averti pour cela.

[citation]Dans ce cas, j'ai lu que je pouvais refuser. Mais alors quelle serait la finalité [/citation]  
Le retour à la situation précédente ou les instructions de l'employeur, à savoir l'horaire qu'il vous propose.

Il appartiendrait au conseil des prudhommes, sais, de vérifier l'existence d'un abus de droit.

[citation]Un licenciement pour faute grave ? [/citation]

Pourquoi ?

Si vous refusez effectivement d'obéir aux instructions de l'employeur, le risque de licenciement est avéré.

[citation]Du coup, je crois savoir que je perdrais mon indemnité de licenciement [/citation]

C'est à l'employeur de justifier la qualification du licenciement.

Si la gravité est retenue, effectivement vous perdez votre indemnité de licenciement, mais pas vos congés payés (perte en cas de faute lourde).

[citation] est-il exact que je toucherais bien mes indemnités chômage ? [/citation]

L'éligibilité aux allocations de retour à l'emploi est assise sur la perte involontaire d'emploi.

Le licenciement est une perte involontaire d'emploi, même si vous faites tout ce qu'il faut pour que l'employeur prononce une telle sanction.

[citation] Cela m'étonne... J'aurais pensé -2.5 CP. Un avis ?

[/citation]

Une semaine de CP signifie 6 jours si les congés sont décomptés en jours ouvrables (la règle) ou 5 jours si ceux-ci sont décomptés en jours ouvrés.

C'est à dire 5 semaines de CP.

Imaginez un temps partiel à raison d'une journée de travail par semaine.

Le salarié pourrait donc être en CP 30 jours donc 30 semaines par an si on suivait votre raisonnement.

Le temps de travail hebdomadaire est indifférent sur le décompte des CP.

Avec les jours fériés...Il serait invisible au boulot.

Par **Grenouillem**, le **23/08/2017 à 20:03**

Bonsoir Morobar,

Super, tout est clair.

Un grand merci pour votre attention et vos réponses!

Très bonne soirée :-)