



## Indemnité - congés maternité - cadre commerce de gros

Par **bibibi310**, le **23/06/2016** à **08:25**

Bonjour,

J'aimerais avoir des informations sur les indemnités journalières lors de mon congés maternité. Je suis cadre dans le secteur du commerce de gros, en lien : la convention collective.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635373>

Un point me chiffone : il y a le cas général et un avenant cadre, je ne sais pas si c'est cumulable ou remplacé et quelle durée ? pas clair.

Mon salaire brut est de 4.000 €. je suis au dessus du plafond sécu.

- convention collective : général : mon employeur me doit 100 % salaire net sur plafond CPAM soit 2.542 € net, est-ce correct ?

- convention collective : cadre : indemnité de 75 % salaire brut pendant les 4 premières semaines. est-ce cumulable au général ou est-ce un remplacement pour les 4 premières semaines ?

- comment interpréter et calculer mes indemnités journalières en brut et net ?

- début de congé maternité prévu le 15 juillet - fin le 4 novembre 2016 .

Je vous remercie par avance de vos explications.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **23/06/2016** à **09:02**

Bonjour,

Sachant que je n'ai pas trouvé de Jurisprudence pour le confirmer, à mon avis, mais cela demande confirmation par les Représentants du Personnel et/ou une organisation syndicale de la Sécurité Sociale, vous auriez droit sous réserve d'avoir un an d'ancienneté à :

- 100 % du salaire plafonné maintenu pendant la totalité du congé maternité suivant l'

[art. 54 de la Convention collective nationale de commerces de gros](#)

- un complément jusqu'à 75 % du salaire brut pendant les 4 premières semaines du congé maternité suivant l'[art. 6 de l'Avenant I : Cadres...](#)

Par **bibibi310**, le **23/06/2016** à **09:30**

merci!

en effet je suis employée depuis 5 ans donc ancienneté.

c'est bien la question. La question à se poser ici est de savoir si ces deux avantages (maintien du salaire plafonné / indemnité de 75% du salaire les 4 premières semaines pour les cadres) peuvent oui ou non se cumuler, c'est-à-dire si le salarié peut prétendre aux deux ou seulement à l'un des deux.

je crois que la jurisprudence ne permet pas la cumulation. mais à voir ce qui est le plus intéressant pour moi alors, n'est-ce pas?

cordialement,

Par **P.M.**, le **23/06/2016** à **09:34**

Si vous avez une Jurisprudence dans un cas similaire qui ne permet pas la cumulation de deux dispositions conventionnelles, je serais curieux d'en prendre connaissance, en tout cas en cas de maladie c'est le cas mais clairement indiqué...

Par **bibibi310**, le **23/06/2016** à **09:46**

le service de paie a répondu ceci à mon employeur à la question du cumul ou non :

"Je vais essayer de vous apporter, à titre indicatif, la réponse la plus claire possible. Il est regrettable que malgré nos recherches il n'y ait pas d'illustration jurisprudentielle sur un cas similaire relevant de votre convention collective, cela restera donc une interprétation personnelle de notre part..

La question à se poser ici est de savoir si ces deux avantages (maintien du salaire plafonné / indemnité de 75% du salaire les 4 premières semaines pour les cadres) peuvent oui ou non se cumuler, c'est-à-dire si le salarié peut prétendre aux deux ou seulement à l'un des deux.

D'une manière générale, en cas de concours de conventions ou d'accords, la jurisprudence a posé pour principe :

- d'une part, que les avantages conventionnels n'ayant pas le même objet ou la même cause peuvent se cumuler
- d'autre part, que les avantages conventionnels ayant le même objet ou la même cause ne

peuvent pas se cumuler : dans ce cas, lorsque le principe de faveur s'applique, seules les dispositions conventionnelles les plus favorables de l'un ou l'autre des textes en concours doivent être appliquées

La question dans notre cas serait donc de savoir si ces deux avantages ont la même cause et le même objet.

A notre sens, il semble que oui car si l'on regarde la rédaction de ces textes conventionnels, il s'agit dans les deux cas d'un complément de salaire destiné à compléter les indemnités versées par la sécurité sociale et la prévoyance. Dans le cas de l'article 53, on parle d'une « indemnité égale à 75% du salaire », mais il nous semble que les rédacteurs de l'article utilisent le mot « indemnité » à la même fin que quelques lignes plus haut, où il est indiqué pour la maladie que les salariés recevront en cas de maladie une « indemnité complémentaire des prestations journalières de la ss... ». Il s'agirait donc bien d'un complément de salaire, ou « maintien de salaire » si vous préférez.

Ces avantages ayant le même objet et la même cause (indemnisation de la salariée via un complément de salaire pendant la période de maternité), nous rejoignons l'interprétation de votre commissaire aux comptes, selon laquelle les deux dispositions ne sont pas cumulables. Il faut ensuite se demander laquelle appliquer.

Il est de jurisprudence constante que la comparaison s'effectue globalement, pour l'ensemble des salariés, et non individuellement. La clause la plus favorable à l'ensemble des salariés concernés s'applique à tous, y compris à ceux qui, dans leur cas particulier, auraient avantage à l'application de la clause collectivement moins avantageuse. Toutefois, dans votre cas, cela nous paraît difficile à déterminer, aussi, à moins d'une décision précise de votre part, nous n'aurions d'autre possibilité pour la paie que de vérifier, au cas par cas, à chaque maternité, quel avantage est le plus favorable pour le salarié concerné. Par conséquent, le complément de salaire à 75% pendant les 4 premières semaines se révélerait intéressant uniquement pour les cadres ayant une rémunération très au-dessus du plafond de sécurité sociale, d'autant plus qu'il faut comparer dans la durée."

Par **P.M.**, le **23/06/2016** à **11:18**

C'est bien joli tout cela mais aucune référence jurisprudentielle ne vient étayer les dires car s'il est vrai que lorsqu'une disposition légale et une disposition conventionnelle sont en concurrence, il convient de choisir la plus favorable sans les cumuler, je n'ai pas la même analyse en l'occurrence car cela pourrait venir en complément de la disposition générale... Je retiens toutefois que nous nous rejoignons pour dire qu'il n'y a pas de Jurisprudence précise pour la Convention collective nationale de commerces de gros en ce qui concerne le congé maternité des cadres...

Il me semble comme je vous l'ai dit qu'il serait intéressant de recueillir l'avis d'une organisation syndicale de la branche d'activité ou de plusieurs, l'employeur se chargeant d'interroger sa chambre patronale...

Par **bibibi310**, le **23/06/2016** à **12:18**

merci. je suis contente de voir votre réponse qui correspond aussi à mon analyse de la situation.  
mon employeur a interrogé le service social des CAC et service paie mais pas la chambre patronale...  
encore merci, je vous tiendrais au courant du suivi.

si qqn a une illustration jurisprudentielle à me communiquer, je suis preneuse.

cordialement,

Par **P.M.**, le **23/06/2016** à **13:05**

Mais de votre côté, vous pourriez vous rapprocher d'une organisation syndicale de la branche d'activité de préférence signataire de la Convention Collective...

Par **bibibi310**, le **23/06/2016** à **14:16**

pio en effet. j'avais bien noté votre conseil.  
justement je suis en train de recherche vers qui je pourrais me tourner car il n'existe pas de syndicat du commerce de gros.  
cfe-cgc semble approprié.

à première vue et suite à mes recherches auprès de la Confédération Française du Commerce de Gros et du Commerce International, il faut adhérer pour être renseigné.

merci,

Par **P.M.**, le **23/06/2016** à **15:09**

Beaucoup d'organisations syndicales délivrent des informations sans obligation d'adhésion...  
J'ajoute que les indemnités journalières de la Sécurité Sociale pour un congé maternité sont basées sur le salaire des 3 derniers mois en retirant un taux forfaitaires de cotisations sociales dans la limite du plafond et de 83.58 € par jour calendaire, elle constituent donc 100 % du salaire plafonné comme prévu à l'art. 54 de la Convention collective nationale de commerces de gros et que donc pratiquement ça ne peut être que la mesure spécifique pour les cadres qui vous soit a priori plus favorable...

Par **bibibi310**, le **23/06/2016** à **16:21**

je ne connais pas bien les organisations syndicales. J'ai contacté la CFE CGC, la CFDT cadres, la CFTC cadres pour l'heure. toutes m'ont dit qu'il fallait être adhérent.

si vous avez un/des contacts à me communiquer, ce serait superbe.

la question est "est-ce cumulatif ou pas".

si non, en effet 75% du salaire brut pendant 4 semaines puis plafond jusqu'à la fin du congé maternité semble le plus favorable.

Par **P.M.**, le **23/06/2016** à **16:48**

Mais je vous ai indiqué ce qu'il en est aux niveau des indemnités journalières, il n'y a pas besoin que ce soit cumulatif puisque vous percevrez déjà 100 % du salaire plafonné pendant la durée du congé maternité par la CPAM donc il suffit que l'employeur complète jusqu'à 75 % du salaire brut pendant les 4 premières semaines...

Je vous propose [ce dossier](#)...

Par **barbara59000**, le **06/05/2020** à **20:12**

Bonjour,

je suis dans le même cas, est ce que quelqu'un a eu la réponse ? Merci

Par **Visiteur**, le **07/05/2020** à **19:03**

Bjr@vs

Sur ce site, il vaut mieux éviter de réutiliser une file de 2016 pour poster son sujet.

Néanmoins, je pense que si PM voit votre message, il répondra.

Par **P.M.**, le **07/05/2020** à **20:32**

Bonjour,

[quote]

Néanmoins, je pense que si PM voit votre message, il répondra.

[/quote]

Vous pensez mal car je n'ai rien à ajouter au sujet d'origine...

Par **P.M.**, le **07/05/2020** à **22:28**

[quote]

je suis dans le même cas, est ce que quelqu'un a eu la réponse ? Merci[/quote]  
La situation étant apparemment identique, ce que je peux vous dire c'est qu'à ma connaissance, il n'y a pas de Jurisprudence nouvelle et que même si vous ouvriez un nouveau sujet, je ne pourrais que vous renvoyer vers celui-ci où j'ai argumenté pour vous apporter la réponse juridique en accord avec son auteur d'origine...

Par **barbara59000**, le **07/05/2020** à **23:39**

Bonsoir,

Donc pour vous les 2 ne sont pas cumulables ?  
Ou peut on se renseigner ?

Par **P.M.**, le **08/05/2020** à **08:28**

Bonjour,

A mon sens, les deux dispositions conventionnelles sont au contraire cumulables comme je l'ai indiqué dans mon message du 23/06/2016 09:02 confirmé dans celui du 23/06/2016 09:34...

Par **barbara59000**, le **08/05/2020** à **08:57**

D'accord. Merci beaucoup