



## Base de calcul d'indemnités licenciement suite arrêt longue durée

Par **rdbnoe**, le **04/06/2021** à **11:01**

Bonjour,

Cadre depuis avril 2014 dans la métallurgie, j'ai rencontré d'énormes problèmes avec ma hiérarchie en particulier depuis mon élection au CSE en avril 2018 : dépression, burnout... J'ai dû arrêter de travailler de juin 2018 au 1er mars 2021, (malgré toutes mes réclamations, je n'ai pas été reconnu en maladie d'origine professionnelle).

Inapte à tout poste le 2 mars, ce n'est que le 25 mai dernier que j'ai reçu ma lettre de licenciement (après enquête et accord de l'inspection du travail que je vais dénoncer).

Questions :

- aucune rémunération pour le mois de mars 2021, est ce normal ?
- avant d'être en arrêt de travail (juin 2018) j'avais un salaire de base qui est le minimum de la CCN de la métallurgie, reprise du salaire pour avril est mai 2021 toujours sur cette même base alors que le salaire minimum pour 2021 est supérieur à celui de 2018 ?
- la CCN de la métallurgie dit pour les indemnités de licenciement qu'en cas de suspension du contrat au cours des 12 mois (ou 3 mois), prise en compte de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé. Si je comprend bien, la prime de licenciement devrait se calculer sur un salaire de base du minimum conventionnelle de 2021 et non 2018 ?
- puis je également récupérer mes congés payés, jours d'anciennetés, RTT acquis à juin 2018 et sur quelle base ?

Des chèques cadeaux ont été distribués par la direction indépendamment du CE (Noël, Fête des mères... ) à l'ensemble du personnel durant mon arrêt maladie, puis-également les réclamer ?

Merci.

A vous lire.

Par **P.M.**, le **04/06/2021** à **12:02**

Bonjour,

Votre sujet me fait penser à un autre publié récemment sous un autre pseudo...

Si l'inaptitude n'a pas un caractère professionnel le premier mois qui suit l'avis du Médecin du Travail n'est pas payé...

Pour la reprise du salaire ensuite jusqu'à la notification du licenciement et pour celui sur laquelle doit être basée l'indemnité de licenciement, il n'y a pas de texte légal précis prévoyant une revalorisation de celui jusqu'à l'arrêt-maladie mais à mon sens, il pourrait être plaidé une discrimination à l'état de santé si le minimum conventionnel n'était pas appliqué en l'occurrence ou m<sup>^</sup>me une revalorisation générale appliquée dans l'entreprise...

Normalement, les congés payés restant au moment de l'arrêt-maladie devraient être indemnisés si aucun texte ne limite la période pendant laquelle ils restent acquis...

Normalement, il n'est pas possible d'écarter les salariés en arrêt-maladie de l'attribution des chèques-cadeaux...