



Indemnités de licenciement

Par **Fadela Benharchache**, le **21/07/2017** à **18:01**

Bonjour,

J'ai besoin d'aide de la part de personnes qui travaillent dans le service RH svp.

Je souhaiterais savoir si la période passée en congés maternité entre dans le calcul du salaire de référence des indemnités de base et/ou complémentaire de licenciement économique. (Ex signature du protocole de rupture de contrat le 24/07, sur la période de 01/2017 à 06/2017 temps plein avant janvier 2017 congé parental 18 mois, avant congé parental congé maternité 6 mois. avant congé maternité temps plein , prend on les 6 mois de 2017 + les 6 mois en maternité ou bien les 6 mois de 2017 + 6 mois avant maternité ?)
Merci

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **18:18**

Bonjour,

Je ne sais pas pourquoi vous réservez les réponses à une catégorie de contributeurs...

La période en congé de maternité ne peut pas entrer dans le salaire de référence puisque ce n'est éventuellement qu'un complément par rapport aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale en revanche elle entre dans l'ancienneté et le congé parental complet pour moitié, sauf disposition plus favorable à la Convention Collective applicable...

Par **Fadela Benharchache**, le **21/07/2017** à **19:00**

Bonsoir,

Merci de m'avoir répondu même si vous n'êtes pas de la RH

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **19:06**

Vous l'ignorez...

Par **Fadela Benharchache**, le **21/07/2017** à **19:19**

Excusez moi il y a malentendu, d'ailleurs je viens de voir que seul une phrase a été envoyé. Voilà en fait pendant mon congé maternité il ya maintien de salaire.

Je travaille dans un service commercial donc j'ai un fixe et une part variable sur objectif.

Pour le maintien de salaire pendant mon congé maternité ils avaient fait une moyenne des primes des 3 derniers mois avant mon congé maternité.

Est-ce qu'ils peuvent reprendre ces 6 mois qui sont déjà une moyenne ou alors prendre les 6 mois avant mon congé maternité ?

Encore merci

Cdt

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **19:26**

Comme indiqué, il y a maintien du salaire mais cela ne peut être a priori qu'en complément des indemnités journalières de la Sécurité Sociale soit perçues par l'employeur par subrogation soit par vous-même avec communication des bordereaux donc ma réponse ne change pas et suivant les dispositions de la Convention Collective c'est les salaires des 12 derniers mois "normaux" ou éventuellement des 3 derniers mois si plus favorables...

Par **Fadela Benharchache**, le **21/07/2017** à **19:42**

Merci cela est beaucoup plus clair pour moi.

Bonne soirée.

Cdt

FBenhar.

Par **Fadela Benharchache**, le **22/07/2017** à **12:50**

Bonjour,

Excusez moi de revenir vers vous, voilà ce que j'ai pu trouver dans les derniers accords signé

"Le salaire mensuel brut utilisé pour calculer le montant brut de l'indemnité complémentaire est le salaire brut versé sur les 12 derniers mois précédent la rupture (dernier jour travaillé) intégrant avantages en nature prime, exclusion faite de tout élément perçu qui ne correspond pas à la contrepartie du travail du collaborateurs (interressement participation), sans tenir

compte des périodes d'indemnisation maladie et à l'exclusion des remboursements de frais.

Pour les collaborateurs ayant été pour parti présents au cours des douze derniers mois, et pour parti en congé sans solde, sabbatique, ou pour convenance personnelle, le salaire brut défini ci dessus sera reconstitué pour les périodes de suspension sur une base de 12 mois travaillés.

Merci

Par **chatoon**, le **22/07/2017 à 13:03**

Bonjour,

C'est ce qu'on appelle du charabia. Là vous pouvez jouer à la loterie pour ce qui est de l'interprétation de ces dispositions.

Par **P.M.**, le **22/07/2017 à 16:12**

Bonjour,

Ceux qui sont incompetents et incapables de comprendre un texte juridique et qui prennent cela pour du charabia devraient s'abstenir d'intervenir...

Il me semble que :

[citation]sans tenir compte des périodes d'indemnisation maladie[/citation]

C'est suffisamment clair...

Par **Fadela Benharchache**, le **22/07/2017 à 17:46**

Donc la maternité est assimilée à de la maladie ?

Par **P.M.**, le **22/07/2017 à 18:01**

Je n'ai pas dit cela mais la période indemnisée pendant un congé maternité ne correspond pas non plus à la contrepartie du travail du ou de la collaborateur(trice)...

En plus, il faudrait savoir si cela a une réelle incidence sur l'indemnité de licenciement, ce qui justifierait votre insistance...

Par **Fadela Benharchache**, le **22/07/2017 à 18:36**

J'ai une différence d'au moins 600€ brut par mois car pour faire la moyenne de mes primes à

versé pendant la mater ils se sont servi des 3 derniers mois et pendant un de ces mois j'étais en arrêt Mal du a ma grossesse et qd on est en arrêt notre prime est proratisée en fonction du taux de présence

Par **P.M.**, le **22/07/2017** à **19:24**

Donc vous avez eu la réponse, en plus vous parlez d'arrêt maladie, il faudrait donc faire examiner tout cela car ce n'est pas sur un forum que l'on va recalculer tout cela, maintien du salaire compris...

Par **Fadela Benharchache**, le **22/07/2017** à **19:39**

D'où toute la complexité de la chose, ce n'est donc pas si simple que de se demander si la période en congé maternité est prise en compte pour le calcul du salaire de référence pour les indemnités de licenciement ou non ?
Merci quand même je continue mes recherches.

Par **P.M.**, le **22/07/2017** à **20:48**

C'est d'autant plus complexe quand on ne veut pas tenir compte des réponses apportées qui se basent notamment sur l'[art. R1234-4 du Code du Travail](#) :

[citation]Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;
2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.[/citation]

Après, encore faut-il comprendre la signification du terme "rémunération"...

Mais vous pouvez croire qui vous voulez ou réfuter les réponses...

Par **Fadela Benharchache**, le **22/07/2017** à **21:13**

Je ne sais pas pourquoi vous êtes aussi agressif dans vos réponses . désolée de ne pas avoir votre intelligence et votre rapidité de compréhension.

Par **P.M.**, le **23/07/2017** à **08:21**

Bonjour,

Je ne vois pas où je suis agressif en tout cas plus que vous...

Je pensais quand même avoir été assez clair depuis le début pour vous dire que :
[citation]La période en congé de maternité ne peut pas entrer dans le salaire de
référence[/citation]

Par **Fadela Benharchache**, le **16/09/2017** à **15:32**

Bonjour,

J'ai viens de recevoir mon premier mois de préavis, pour le calcul du montant de la moyenne de la part variable de l'indemnité compensatrice de préavis, ils ont même pris en compte la période en congé parental avec une rémunération à 0€.

Cdt

Par **P.M.**, le **16/09/2017** à **17:03**

Bonjour,

Vous avez ouvert un nouveau sujet à ce propos auquel j'ai répondu...

Par **Fadela Benharchache**, le **16/09/2017** à **19:03**

Merci,