



## Complément de salaire arrêt maladie

Par **guillaume44**, le **10/02/2014** à **11:47**

Bonjour,

J'ai été en arrêt maladie pendant 81 jours. DU 18.06 au 6.09.

Je depends de la convention collective 3034 de l'automobile.

Mon Salaire Brut mensuel est de 1510 j'ai de nombreuses primes.

Sur l'attestation de salaire pour la sécu les 3 salaires bruts etaient : 2124.22, 2306.32, 2431.26.

La prevoyance IPSA a pris 2296.33 brut soit 1854.66.

L'ipsa a completé a partir du 2.08 un montant de 24.23 journalier completant les 37.59 de la sécurité sociale.

En Juin mon entreprise a payé un salaire complet

En Juillet elle a payé mon brut mensuel - l'absence de juin soit 1510-627.22

En Aout ils ont compté 1510 - 1510 ( absence juillet )-1510 (absence aout)

+Complement absence du 18.06 au 23.07 soit 325.01

-> Solde salaire aout négatif

En Septembre 1510-348.45 ( maladie)-1161.55( absence maternité)

L entreprise ne m'a pas payée le complement du 23.07 au 01.08

Et je comprend pas non plus pourquoi le montant du complement est entierement différent de celui verser par l'ipsa... Soit pour 36 jours ( du 18 au 23.07 ) je touche un complement de 9 euros par jour...

J'ai contacté une premiere fois par mail la rh mais j etais hospitalisée et la tete ailleurs donc du cmal a comprendre qui m'aurait dit qu'elle se base sur ce que verse la sécu et que elle, elle calcule par rapport a mon brut de base soit 1500 et non comme la sécu le salaire moyen sur les trois derniers mois..

Que dois je en conclure ?

Il m est difficile de la contacter pour de simples questions. J'ai fait une demande de reprise a 80% elle a mis trois semaines a me renvoyer la feuille qui etait urgente... Les réponses mettent du temps a venir et je les trouve confuse. Si vous pourriez m'eclairer.

Merci d avance pour vos réponses

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **12:51**

Bonjour,

S'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise, je vous conseillerais de vous en rapprocher pièces en main...

Normalement, le complément de salaire versé par l'employeur devrait être basé sur l'ensemble du salaire brut et pas seulement sur le salaire de base puisque les appointements sont maintenus comme précisé à l'[art. 2.10 de la Convention collective nationale du commerce et de la réparation de l'automobile, du cycle et du motocycle et des activités connexes, ainsi que du contrôle technique...](#)

Par **guillaume44**, le 10/02/2014 à 12:54

Il n'y a pas de représentant du personnel...

Par **guillaume44**, le 10/02/2014 à 17:20

Au niveau des appointements il s'agit de primes de style prime de travail dans un aéroport, prime de dimanche, prime de commission sur des ventes...

Par **P.M.**, le 10/02/2014 à 18:27

Peu importe, c'est normalement les appointements globaux qui sont maintenus...

Par **guillaume44**, le 10/02/2014 à 18:29

Donc ils doivent se baser sur les 12 ou 3 derniers mois ?  
Ou reprendre directement l'attestation donnée à la CPAM ou la prévoyance ?

Par **P.M.**, le 10/02/2014 à 19:05

[citation]Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.[/citation]  
Donc cela pourrait même être les appointements du 1er au 18 juin ou du mois précédent ou effectivement en se basant sur les salaires sur lesquels ont été calculées les indemnités journalières...

Par **guillaume44**, le 10/02/2014 à 19:08

Ok. Merci. Comment puis je en faire la demande à la RH qui est persuadée qu'ils complètent sur une base de 1500 brut...?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **19:19**

Déjà ce n'est pas en brut mais en net et il suffit de lire ces deux indications :

- "les appointements seront maintenus par l'employeur sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale auxquelles l'intéressé a droit pour la même période."

- "Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler."

Par **guillaume44**, le **10/02/2014** à **21:38**

Comment vont ils faire le calcul ?

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **21:45**

Il devraient faire le calcul en fonction de ce qui est prévu à la Convention Collective, comme je vous l'ai dit et vous verser le complément...

Par **guillaume44**, le **10/02/2014** à **21:47**

Puis je vous envoyer le mail que j'envoie a la rh en message privé afin de recueillir votre avis ?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **21:55**

Si vous voulez mais une lettre recommandée avec AR de mise en demeure serait peut-être préférable...

Par **guillaume44**, le **11/02/2014** à **11:33**

J'ai eu ma mère au téléphone qui n'est pas comptable mais qui s'occupe des salaires dans une entreprise et qui est persuadée que les primes n'ont rien a voir avec ce calcul car elle ne comprend pas pourquoi l'entreprise paierait des indemnités de dimanche ou des primes de comission sur des ventes si le salarié n etait ps la le dimanche et qu'il n'a rien vendu...

Y a t il quelque chose qui expliciterait mieux ce texte de convention collective ?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **11/02/2014** à **12:22**

Bonjour,

Alors croyez moi si vous voulez mais dans ce cas je ne vois pas pourquoi la Sécurité Sociale et la prévoyance vous indemniserait sur cette base et surtout que la Convention Collective serait formulée ainsi au lieu d'indiquer que l'employeur devrait faire le complément jusqu'au salaire de base sans les primes...

Il me semble que : "Les appointements s'entendent de la rémunération nette que le salarié aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler." est suffisamment explicite, c'est d'ailleurs pareil pour les congés payés...

Par **guillaume44**, le **11/02/2014** à **12:24**

C est ce que j'ai évoqué à ma mère...

Les congés payés nous sont payés sur la base de 1500 brut...

Par **P.M.**, le **11/02/2014** à **12:30**

C'est donc illégal et je m'en doutais...

Par **guillaume44**, le **11/02/2014** à **12:53**

Je viens de lire ça dans la convention collective :

Le salaire mensuel de référence est la rémunération, correspondant au travail, que le salarié aurait perçue au cours du mois considéré s'il avait travaillé sans s'absenter. Il est égal à la moyenne des rémunérations correspondant aux mois de salaire complet compris dans la période des 12 mois écoulés, à l'exclusion des éventuelles libéralités ou autres gratifications bénévoles, ainsi que de toutes primes non mensuelles telles que primes de vacances, 13e mois..., lorsque leur montant n'est pas affecté par l'absence du salarié.

Que signifie " à l'exclusion des éventuelles libéralités ou autres gratifications" ?

Cordialement

Par **P.M.**, le **11/02/2014** à **13:48**

Vous faites allusion apparemment à l'[art. 1.16](#) mais on ne peut pas tout mélanger...  
Les libéralités ou gratifications sont, pour simplifier, des primes versées par l'employeur sans qu'il y soit obligé par une disposition contractuelle et/ou conventionnelle...

En revanche pour les congés payés, ce qui est déjà plus proche, on peut se référer à l'[art. L3141-22 du Code du Travail](#) :

[citation]I.-Le congé annuel prévu par l'article L. 3141-3 ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire en repos prévues à l'article L. 3121-11 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées ci-dessus et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

**II.-Toutefois, l'indemnité prévue au I ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.**

**Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :**

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

III.-Un arrêté du ministre chargé du travail détermine les modalités d'application du présent article dans les professions mentionnées à l'article L. 3141-30.[/citation]

Par **guillaume44**, le **11/02/2014** à **13:52**

Merci je viens d'avoir le 3939 au tel ils m'ont donné la circulaire du 27.06.78 ainsi que jurisprudence arrêt de cassation du 9.11.2011 pourvoi 10-10 363...

J'ai plu qu'a les chercher et envoyer ca par mail... Si pas de reponse... LRAR... Je vais me faire virer... :(

Par **P.M.**, le **11/02/2014** à **14:11**

Je dois dire que je ne vois pas trop le rapport direct entre ce sujet et l'[Arrêt 10-10363 de la Cour de Cassation](#)...

Par **guillaume44**, le **11/02/2014** à **14:19**

concernant le paiement des primes pendant l'arret de travail... Le courrier est envoyé ...

Par **P.M.**, le **11/02/2014** à **14:48**

Mais sauf erreur de ma part, il n'est question que d'un élément de rémunération et vous auriez pu en profiter pour réclamer une régularisation rétroactive pour l'indemnisation lors de votre prise de congés payés...

Par **guillaume44**, le **11/02/2014** à **14:54**

Je l'ai fait...Enfin j'ai juste mis le c/c de l'article et j'attend ses réponses déjà... C est une situation délicate et je n'ai pas envie d'être menaçante surtout que concernant les congés payés, cela concerne plusieurs centaines de salariés...