



Salaire de référence, période travaillée ou pas.

Par **Vinet frederic**, le **23/10/2017** à **15:50**

Bonjour,

Salarié protégé en dispense de travail suite à la fermeture de l'entreprise, mon licenciement a été validé par le ministère du travail 9 mois après la fermeture.

Mon employeur, pour me payer mes indemnités de licenciement à appliquer une des trois formules (12 derniers mois, 3 derniers mois ou le dernier mois de salaire) pour calculer le salaire de référence.

Ma question est la suivante :

Est-ce que le salaire de référence peut être des périodes non travaillées ?

Par **Visiteur**, le **23/10/2017** à **15:53**

Bonjour

Ceci pourra peut être vous aider

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2064>

Par **Vinet frederic**, le **23/10/2017** à **16:06**

Merci pour cette réponse rapide, je viens de prendre connaissance du texte mais, il est précisé le mode de calcul et le salaire de référence uniquement pour les allocations chômage. Maintenant est-ce que l'employeur a l'obligation d'utiliser une période de référence travaillée ?

Par **P.M.**, le **23/10/2017** à **16:15**

Bonjour,

S'il est pris en compte des périodes non travaillées, le salaire brut habituel normal doit être rétabli et c'est le calcul le plus favorable au salarié qui est applicable...

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

Par **Paulavo38**, le **23/10/2017 à 16:28**

Bonjour,

Je rejoins ce qui a été dit et un arrêt récent est venu illustrer cette solution (Cass. soc., 23 mai 2017, 15-22.223, Publié au bulletin) :

[citation]Vu les articles L. 1234-9 et R. 1234-4 du code du travail, ensemble **l'article L. 1132-1 du code du travail** dans sa rédaction applicable en la cause ;

Attendu que pour rejeter la demande de la salariée tendant à obtenir le paiement d'une somme à titre de reliquat d'indemnité de licenciement, l'arrêt retient qu'en l'absence de dispositions le prévoyant dans la convention collective, la salariée ne peut prétendre à ce que le montant de son indemnité soit calculé sur la base des salaires qu'elle aurait perçus si son contrat n'avait pas été suspendu ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, celui des douze ou des trois derniers mois précédant l'arrêt de travail pour maladie, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;[/citation]

Il est donc considéré comme discriminatoire le fait de se baser sur les salaires perçus pendant la suspension du contrat, de telle sorte que la période de référence à prendre en compte (3 ou 12 mois) à prendre en compte est celle précédant l'arrêt de travail, et non pas le licenciement.

Or, la suspension du contrat n'étant pas dû à une maladie mais à la fermeture de l'entreprise, il est possible de se demander si cet arrêt est applicable...

Par **Vinet frederic**, le **23/10/2017 à 16:35**

Merci pour vos réponses.
bien cordialement

Par **P.M.**, le **23/10/2017 à 16:37**

C'est identique si la période de suspension du contrat de travail ne précède pas immédiatement le licenciement mais est à l'intérieur de la période de référence même si une discrimination ne peut pas être retenue et je propose d'autres précisions par [ce dossier](#)...