



13 eme mois supprimé pour cause de maternite

Par **joj**, le **19/12/2010** à **17:52**

Bonjour, mon épouse est ETAM, rattachée à la convention collective des industries de carrière.

En mars, elle a accouché prématurément et de fait a été en congés maternité de mars à fin aout.

Sur son salaire de novembre, son 13 eme mois est amputé de cette période de congés.

Est-ce normal?

De plus, pendant cette période, elle n' a pas reçu le complément de salaire en différence des indemnités de la sécu.

Est-ce normal?

merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **19/12/2010** à **18:31**

Bonjour,

En cas de naissance prématurée, le congé prénatal aurait dû être reporté en post-natal...

Il faudrait consulter les dispositions de la Convention Collective à propos du 13° mois ou de le texte dont il est à l'origine mais normalement le congé maternité doit être considéré comme du temps de présence et il ne peut pas en être amputé...

Pour le maintien du salaire, il convient également de consulter la Convention Collective mais il n'est pas obligatoire et systématique...

Par **Paul PERUISSET**, le **19/12/2010** à **21:09**

Bonsoir,

Pour le 13ème mois, il semble que la convention soit mette à ce sujet. Il s'agit peut-être d'un accord d'entreprise.

Pour le maintien de salaire, voilà ce que dit la convention collective:

Voilà ce que dit votre CCN pour le complément de salaire.

IDCC 135

Texte de base

Convention collective nationale relative aux conditions de travail des employés, techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955. Etendue par arrêté du 13 décembre 1960 JONC 21 décembre 1960 rectificatif 9 février 1961.

Embauchage, essai, rupture du contrat et préavis

Paragraphe 5

Absences.

Article 3-4

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant n° 6 du 24 juin 1968 étendu par arrêté du 31 juillet 1969 JORF 19 août 1969.

Créé par Convention collective nationale 1955-07-12 en vigueur le 1er juillet 1955 étendue par arrêté du 13 décembre 1960 JONC 21 décembre 1960 rectificatif 9 février 1961

a) Pour accidents du travail ou maladies professionnelles. - Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Ledit salarié sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

L'interruption du contrat de travail comptera, au regard de l'ancienneté, comme un temps de présence effectif.

b) Pour maladie :

Dans le cas de maladie, le droit pour l'employeur de rompre le contrat de travail ne sera utilisé que si des nécessités de service l'exigent.

Il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le collaborateur n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités d'arrêt prévues au paragraphe c ci-après.

Lors de son licenciement, le collaborateur percevra :

- l'indemnité de préavis ;

- l'indemnité de congédiement prévue au paragraphe 4 du présent article, s'il remplit les conditions prévues pour son application.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, l'intéressé bénéficiera d'une priorité de réembauchage sur demande écrite de sa part, s'il avait, au moment de son arrêt de travail, au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

c) Indemnité d'arrêt :

Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, à charge par le collaborateur d'adresser à l'employeur,

sauf cas de force majeure, dans les 24 heures de l'arrêt du travail (le cachet de la poste faisant foi de date), un avis motivé d'arrêt, il sera versé à l'intéressé la différence entre les appointements qu'il aura perçus s'il avait travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, augmentées, le cas échéant, des indemnités versées par un régime de prévoyance auquel participe l'employeur, cette différence n'étant toutefois versée que dans les limites de durée fixées ci-après, par périodes annuelles :

- après un an : un mois et demi ;

- par période de cinq années d'ancienneté : un demi-mois supplémentaire.

En cas d'accidents du travail, exception faite des accidents de trajet, ces durées sont majorées de 50 p. 100 ; en outre, la condition d'ancienneté d'un an ne sera pas exigée.

Ladite différence n'est pas due pour les six premiers jours d'arrêt de travail.

Les collaboratrices ayant au moins dix mois d'ancienneté dans l'entreprise recevront, pendant la durée légale du repos de maternité, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

En outre, les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement.

Si, à l'expiration de ce congé, l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire dans son emploi, il lui devra lui payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de congédiement.

En outre, il devra lui réserver une priorité de réembauchage pendant un an.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **joj**, le **20/12/2010** à **20:28**

Merci pour votre réponse.

J'ai passé l'après midi de dimanche à lire la convention collective et il me semblait que mon épouse aurait dû toucher la différence de salaire.

Par contre je n'ai rien trouvé concernant le treizième mois, c'est pourquoi je me tournais vers vous.

Il faut dire que les termes de la convention sont tellement étranges pour un non-initié.

Ce treizième mois doit il être considéré comme prime, ou dû au regard de son contrat de travail qui stipule "une prime de treizième mois sera accordée en fin d'année prorata temporis".

Merci de l'attention que vous portez à nos problèmes.

Par **Paul PERUISSET**, le **20/12/2010** à **21:11**

Bonsoir,

Concernant le 13ème mois: peut-être fait-il référence à un accord d'entreprise qu'il faudrait demander aux élus du personnel s'il y en a, pour savoir ce que l'employeur entend par prora temporis.

En effet, pour apprécier les conséquences de la suspension du contrat de travail sur le paiement d'une prime contractuelle, il convient de s'en remettre aux dispositions qui l'ont instituée.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **Cornil**, le **20/12/2010** à **22:30**

Bonsoir Joj salut Paul

Effectivement sauf accord d'entreprise plus favorable, le treizième mois prévoyant un prorata au temps de présence ne tient pas compte, selon la jurisprudence en vigueur, de l'absence liée au congé maternité. On peut certes s'en insurger!

Voir Cour de cassation
chambre sociale

Audience publique du mardi 19 juillet 1988

N° de pourvoi: 86-41729

Lien direct

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007081349&fastReqId=13031470>

Désolé

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insultes non supprimées par l'administrateur), mais se sent obligé de répliquer à des réponses jugées erronées ou incomplètes, ou d'aider un(e) collègue (convention Syntec) ou d'intervenir sur des sujets importants ou urgents.