



versement 13eme mois au prorata congé parental

Par **Joanne13**, le **23/01/2020** à **17:42**

Bonjour,

Je suis actuellement en cours de licenciement économique. J'ai débuté mon congé maternité le 14/07/2019. Depuis le 2/11/2019, je suis en congé parental et j'aurais du reprendre le travail en mars 2020. Entre temps, mon entreprise a connu beaucoup de difficultés financières et a été contrainte de licencier une bonne partie de son personnel, moi y compris. Le liquidateur a pris les choses en main concernant les salaires du personnel actif et au sujet des arriérés de primes. Mes collègues viennent de recevoir le versement de leur salaire de décembre ainsi que 50% de leur 13ème mois. Pour ma part je n'ai rien reçu. Je n'ai évidemment pas droit à un salaire en décembre étant donné que mon congé parental courait encore mais qu'en est-il de mon 13ème mois au prorata de ma présence pour l'année 2019? Mon contrat de travail stipule que j'y ai droit si j'ai un an d'ancienneté (j'en ai 6) et si je fais partie des effectifs au 31 décembre (ce qui était toujours mon cas en étant en congé parental). Le liquidateur répond que je devrais être présente au 31 décembre. Sur quoi se base-t-il? D'autant plus qu'au 31 décembre, aucun de mes collègues n'étaient présent. Le jugement avait déjà eu lieu le 15/12 et on avait tous eu connaissance que nous ne serions pas repris par le repreneur et on a demandé à mes collègues de rester chez eux dès le 20 décembre. Quels sont mes recours?
Merci pour votre aide.
Cordialement

Par **Visiteur**, le **23/01/2020** à **17:59**

Bonjour 😊

Il est en effet fréquent de voir le montant du 13è mois diminué, mais pour que cela soit légal, la convention collective, les accords collectifs ou le contrat de travail doivent prévoir que cette prime est calculée en fonction de la présence effective au travail et aussi d'un temps de présence sur l'année.

Que disent les texte dans votre entreprise ?

Par **P.M.**, le **23/01/2020** à **18:18**

Bonjour,

Il me semble que le liquidateur judiciaire fait une fausse interprétation de la disposition contractuelle puisque si vous n'avez pas été licenciée avant, vous faites toujours partie des effectifs de l'entreprise au 31 décembre, vous avez donc droit de toute façon au 13^e mois au moins au prorata temporis du temps de travail effectif...

S'il ne répond pas favorablement à une mise en demeure par lettre recommandée avec AR, il faudrait saisir le Conseil de Prud'Hommes éventuellement en référé...