



## Licenciement, non versement du 13ème mois

Par **Clapau74**, le **31/05/2012** à **21:40**

Bonjour,

Licenciée depuis décembre, je suis en litige avec mon ex employeur concernant le versement de mon 13ème mois. N'étant pas contractuel, il refuse de me le payer. Pourtant cela faisait depuis 2008 que je touchais cette "prime 13ème mois". Il pretexte que l'usage est de verser aux personnes présentes en décembre. Mon préavis s'est arrêté le 30/11/11 ... J'ai donc contesté le solde de tout compte et je suis sans nouvelles depuis 2 mois. Quel peut être mon recours afin de mettre fin à ce litige et obtenir mon dû.

Merci pour vos reponses futures.

Par **pat76**, le **01/06/2012** à **17:14**

Bonjour

Vous apparteniez à la fonction publique?

Par **Clapau74**, le **03/06/2012** à **15:31**

Bonjour,

Non secteur privé. Convention collective de commerce de gros.

Par **pat76**, le **03/06/2012** à **16:41**

Bonjour

Voyez l'extrait de votre convention collective.

IDCC 573

Textes Attachés

Classification et salaire conventionnel Accord du 5 mai 1992

IV. Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire) et garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire)

En savoir plus sur cet article...

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Avenant du 13 avril 2006 art. 3 BO conventions collectives 2006-34 étendu par arrêté du 11 décembre 2006 JORF 22 décembre 2006.

A. - Garantie d'ancienneté (secteur non alimentaire)

Les salariés du secteur non alimentaire bénéficient d'une garantie d'ancienneté égale à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée de :

- 5 % après 4 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 9 % après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 13 % après 12 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 17 % après 16 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tiendra compte non seulement de la présence continue au titre du contrat en cours, mais également de la durée des contrats antérieurs, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été du fait du salarié intéressé ou des périodes de suspension du contrat de travail.

Cette garantie s'applique à chaque salarié en fonction de son niveau et de son échelon pro rata temporis en cas de changement.

Cette garantie est également calculée pro rata temporis en cas de départ de l'entreprise en cours d'année ou d'absence non assimilée à un temps de travail au sens du code du travail.

Les éléments de rémunération non pris en compte pour le calcul de la garantie d'ancienneté sont :

- les heures supplémentaires ;
- les majorations de salaires prévues par la CCN des commerces de gros 3044 ;
- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;

- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire ;

- les primes de type 13e mois, c'est-à-dire toutes primes fixes annuelles calculées en référence au salaire de base.

Pendant une période transitoire allant de la date d'extension du présent accord jusqu'au 31 décembre 2007, les salariés se verront appliquer les majorations annuelles les plus favorables entre l'ancien système défini en 1992 (+ 3 %, + 6 %, + 9 %, + 12 %, + 15 %) et les nouvelles majorations convenues (+ 5 %, + 9 %, + 13 % + 17 %) au regard du changement de la périodicité des seuils d'ancienneté.

#### B. - Garantie annuelle de rémunération (secteur alimentaire)

Les salariés du secteur alimentaire ayant au moins 1 an d'activité dans l'entreprise bénéficient d'une garantie annuelle de rémunération (GAR). Celle-ci se traduit par un complément de salaire conventionnel conformément aux dispositions suivantes :

a) La GAR est égale à la somme des 12 salaires mensuels conventionnels de l'année civile écoulée, majorée de 2 % (cf. nota).

Elle s'applique à chaque salarié, en fonction de son niveau et de son échelon, appréciés mois par mois.

Elle est calculée pro rata temporis, en cas de départ de l'entreprise en cours d'année, d'absences non assimilées à un temps de travail, ou de travail à temps partiel.

b) Au 31 décembre ou lors du départ du salarié de l'entreprise, l'employeur vérifie que le montant total des salaires bruts perçus pour la période considérée est au moins égal à la GAR.

Pour faire cette vérification, sont pris en compte les éléments de rémunération autres que :

- les heures supplémentaires ;

- les majorations de salaire prévues par la présente convention ;

- les primes liées aux contraintes de l'emploi exercé ;

- les sommes versées n'ayant pas le caractère de salaire.

En cas d'absence du salarié assimilée à un temps de travail effectif, il y a lieu de prendre en compte la rémunération brute qu'il aurait perçue s'il avait continué à travailler normalement pendant cette absence.

Nota. - A titre transitoire, en raison des contraintes techniques et financières liées à la mise en place de la nouvelle classification, la majoration applicable en 1993 sera de 1 %.