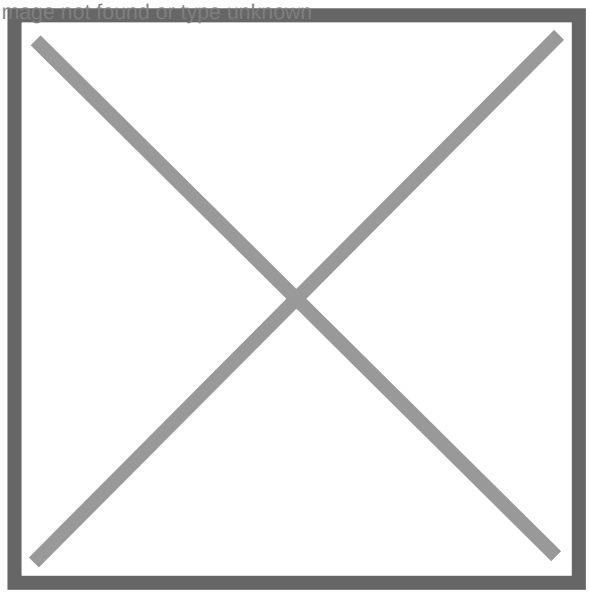
Image not found or type unknown



Indemnités de licenciement

Par **capmarie**, le **18/06/2011** à **14:18**

Bonjour,

Je viens de recevoir une LRAR de mon employeur, me notifiant le licenciement suite à la visite médicale du travail (inaptitude).

Sachant que je dépends de la CC des bureau d'études, j'aimerais connaitre la formule pour calculer mes indemnités de licenciement (4 ans de CDI)

Par ailleurs, j'ai été declarée inapte le 16 mai dernier, je recois le courrier aujourd'hui 18 juin, soit 33 jours apres la dite visite medicale;

L'employeur avait un mois pour me licencier à savoir jusqu'au 15 a minuit.

Il refuse donc de me payer les jours du 16 et 18 juin, declarant que le mois est terminé le 16 et non pas le 15.

Merci notamment pour des réponses à la première partie de mes interrogations, à savoir le calcul des indemnités de licenciement (non cadre)

Bonne journée

Par **DSO**, le **18/06/2011** à **14:51**

Bonjour,

Voilà ce que mentionne la CCN :

Montant de l'indemnité de licenciement

Article 19
En vigueur étendu
Dernière modification: Modifié par Avenant n° 18 du 25 janvier 1996 BO conventions collectives 96-6 étendu par arrêté du 20 juillet 1998 JORF 4 août 1998.

ETAM :

L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- pour une ancienneté acquise entre deux ans et vingt ans :

0,25 de mois par année de présence ;

- à partir de vingt ans d'ancienneté : 0,30 de mois par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de dix mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier comme le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, cette rémunération incluant les primes prévues par les contrats de travail individuels et excluant les majorations pour heures supplémentaires au-delà de l'horaire normal de l'entreprise et les majorations de salaire ou indemnités liées à un déplacement ou un détachement. Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

En cas d'engagements successifs et de prise en compte de l'ancienneté dans les conditions prévues à l'article 12, l'indemnité de licenciement qui aura pu être perçue à l'occasion d'un licenciement antérieur est déductible de l'indemnité de licenciement prévue par le présent article.

Sur le 2ème point, vous avez partiellement raison : votre licenciement est effectif au 18 juin. L'employeur doit reprendre le versement des salaires du 16 au 17 juin inclus.

Cordialement,
DSO

Par **capmarie**, le **18/06/2011** à **15:48**

Merci pour votre réponse bien détaillée.

Je m'interroge sur la manière de calculer sur les 12 derniers mois en sachant que j'ai été en arret de travail les 6 derniers mois.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

La rémunération a donc été bien diminuée (maintien 80% du salaire)

Par **DSO**, le **18/06/2011** à **17:03**

Dans ce cas , il faut reconstituer le salaire comme si vous aviez travaillé.

DSO

Par **capmarie**, le **18/06/2011** à **19:38**

Merci,

A la reclecture de la lettre, je constate un autre point : on m'informe que je dispose de 73 h DIF que je pourrais utiliser dans les conditions ....etc

existe t il une possibilité de me faire payer ces heures?

Il est évident que je ne suivrai plus de formation avec cette entreprise

merci

Par **DSO**, le **18/06/2011** à **21:39**

Non, vous ne pouvez pas vous faire payer ces heures de DIF. Le montant correspondant doit être utilisé pour une formation (formation qui n'a rien à voir avec cette entreprise:

Utilisation du DIF à l'issue du contrat de travail
Bénéficiaires

Le salarié qui n'a pas utilisé l'ensemble de ses droits au titre du DIF avant la fin de son contrat de travail peut utiliser son reliquat de droits, à condition que la rupture du contrat soit la conséquence :

soit d'un licenciement (sauf s'il est motivé par une faute lourde),
soit d'une rupture conventionnelle,
soit d'une démission légitime,
soit de l'arrivée à terme d'un CDD.
Les conditions d'utilisation des droits varient selon que le salarié se retrouve au chômage ou qu'il retrouve un emploi.

Le salarié concerné doit également percevoir l'allocation de retour à l'emploi (ARE)

A noter : en cas de départ à la retraite, le salarié ne peut pas bénéficier de son reliquat de

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

droits au titre du DIF. Il perd donc ses droits.

Si le salarié se retrouve au chômage

Le salarié qui se retrouve au chômage peut bénéficier d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation.

La mobilisation de la somme a lieu en priorité pendant la période de prise en charge du demandeur d'emploi par le régime d'assurance chômage. Elle se fait après avis du référent chargé de l'accompagnement du demandeur d'emploi.

Si le salarié retrouve un nouvel emploi

Lorsque le salarié en fait la demande auprès de son nouvel employeur, seulement au cours des 2 ans suivant son embauche, il peut bénéficier :

soit, après accord de l'employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation,
soit, à défaut d'accord de l'employeur, pour financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de VAE ou de formation relevant des priorités définies par l'accord de branche ou d'entreprise.
Lorsque le salarié et l'employeur sont en désaccord :

l'action se déroule hors temps de travail,
l'allocation de formation n'est pas due par l'employeur.

Cordialement,
DSO

Par **capmarie**, le **18/06/2011** à **23:22**

Merci beaucoup pour tous ces renseignements

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés