



## 13eme mois suite démission

Par **celineleroy1988**, le **03/10/2013** à **11:45**

Bonjour,rnj'ai démissionné de mon dernier emploi, ma fin de contrat était le 20 septembre.rnJe n'ai rien signé le jour même, rien reçu non plus.rnPuis par courrier j'ai reçu un certificat de travail une semaine après, puis mon salaire le 2 octobre ( habituellement payé le 27 du mois) et la j'attends toujours mon solde de tout compte.rnLa RH me dit que je n'aurai pas le droit à mon 13ème mois...rnj'ai beau chercher, rien est explicite dans la convention collective...rnidcc 573 n°3044 commerce de gros (alimentaire)rnEn plus de cela, ils m'ont retiré 10 jours puisque j'ai fini le 20, je ne savais pas que l'on était aussi payé le samedi et dimanche (jours non travaillés..)rnje suis perdue et ruinée, aidez moi !

Par **moisse**, le **04/10/2013** à **09:09**

Bonjour,rnSi votre convention collective est muette, on est en présence d'un accord d'entreprise ou d'une condition particulière de votre contrat de travail.rnIl faut donc vous référer à cette documentation pour déterminer les conditions d'éligibilité au versement de ce 13eme mois, complet ou prorata temporis.rnPour le reste un semaine de travail comporte 7 jours calendaires mais seulement 6 jours ouvrables.rnL'entreprise a appliqué un calcul proportionnel de 10/30eme, mais celui-ci ne doit pas vous être défavorable au temps de travail effectivement perdu rapporté au temps de travail d'un mois complet.rnA titre indicatif je vous informe que les indemnités journalières de la sécurité sociale, en cas d'arrêt maladie, comme les allocations de chômage, sont établies selon le même calcul du nombre de jours calendaires, samedi et dimanches compris.

Par **alterego**, le **04/10/2013** à **10:34**

Bonjour, rnrnLicenciement ou démission, le salarié qui quitte une entreprise avant le versement de la prime de treizième mois n'a pas droit au paiement de celle-ci, même partiellement, sauf si la Convention Collective ou un usage en vigueur dans l'entreprise prévoit son paiement partiel. rnrnLe salarié a charge de la preuve\*.rnrnCordialementrnrnrnrnrnrnrnrn\* ***En cas de 13e mois ou de prime résultant d'un usage ou d'un document écrit imprécis, c'est au salarié qu'il revient de prouver son droit à une somme prorata temporis (Cass. soc., 9 janv. 1996, no 92-44.604).***

Par **Lag0**, le **04/10/2013** à **11:54**

[citation]L'entreprise a appliqué un calcul proportionnel de 10/30eme, mais celui-ci ne doit pas vous êtes défavorable au temps de travail effectivement perdu rapporté au temps de travail d'un mois complet. [/citation]rnBonjour,rnIl existe plusieurs façon de décompter les absences, mais la seule façon reconnue par la cour de cassation est à l'horaire réel, c'est à dire le nombre d'heures qui auraient été travaillées par le salarié durant son absence multipliées par son taux horaire.