



## Droit au 13ème mois prorata temporis ou pas?

Par **soso34**, le 17/11/2011 à 15:34

Bonjour, rnje souhaiterai savoir si j'ai droit au 13eme mois prorata temporis car je viens de demissionner de mon emploi en libre service qui dépend de la convention collective de COMMERCE DE DÉTAIL ET DE GROS rnÀ PRÉDOMINANCE ALIMENTAIRE. rnje vous remercie d'avance

Par **pat76**, le 17/11/2011 à 16:11

BonjourrrnVoici ce qu'indique votre convention collective n° de brochure 3305:rrnIDCC 2216rnTexte de basernConvention collective nationale du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire du 12 juillet 2001. Etendue par arrêté du 26 juillet 2002 JORF 6 août 2002. rnTitre III : Contrat de travailrnPrime annuellernrrnArticle 3.7 En savoir plus sur cet article...rnEn vigueur étendu rnDernière modification: Modifié par avenant n° 14 du 31 janvier 2006 art. 4 en vigueur le 1er avril 2006 BO conventions collectives 2006-14 étendu par arrêté du 5 avril 2007 JORF 20 avril 2007.rnLes salariés ont droit au paiement d'une prime annuelle dont le versement pourra s'effectuer en une ou plusieurs fois au cours de l'année. Dans le cas où la prime est versée en plusieurs fois, le ou les versements précédant le solde constituent une avance remboursable si le salarié a quitté l'entreprise avant la date de versement dudit solde.rnCette prime ne fait pas partie de la rémunération totale retenue pour le calcul de l'indemnité de congés payés.rnLes conditions d'attribution de cette prime annuelle sont les suivantes :rrn3.7.1. Un an d'ancienneté dans l'entreprise au moment du versement, l'ancienneté étant appréciée dans les conditions fixées à l'article 3.15 de la présente convention collective. En cas d'ouverture de l'établissement en cours d'année, la

condition d'ancienneté est ramenée à 6 mois et la prime sera versée au prorata du temps de présence.

3.7.2. Etre titulaire d'un contrat de travail en vigueur au moment du versement. Les salariés dont le contrat de travail n'est pas suspendu depuis plus de 1 an au moment du versement répondent à cette condition.

Toutefois :

- en cas de départ ou de mise à la retraite ;
- d'appel sous les drapeaux, de retour du service national ;
- de décès ;
- de licenciement économique ;
- de départ en congé non rémunéré suspendant le contrat de travail ou de retour d'un tel congé intervenant en cours d'année,

la prime sera versée pro rata temporis suivant les dispositions prévues au 3.7.4 ci-après.

3.7.3. Le montant de la prime, pour les salariés qui n'ont pas fait l'objet d'absences autres que celles énumérées ci-dessous, est égal à 100 % du salaire forfaitaire mensuel de novembre (heures supplémentaires exceptionnelles exclues) :

- 3.7.3.1. Absences pour exercice du mandat syndical (art. 2.3) ;
- 3.7.3.2. Absences rémunérées pour recherche d'emploi (art. 3.13) ;
- 3.7.3.3. Absences pour congés payés (art. 7.1) ;
- 3.7.3.4. La durée des absences rémunérées dues à l'utilisation du compte épargne-temps (art. 5.17) ;
- 3.7.3.5. La durée du congé légal de maternité et d'adoption, la durée du congé légal de paternité, les absences autorisées pour circonstances de famille (art. 7.5) et pour soigner un enfant malade (art. 7.6.9).
- 3.7.3.6. Jours d'absence pour maladie ou accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé ;
- 3.7.3.7. Absences diverses autorisées par l'entreprise, dans la limite de 10 jours par an.

3.7.4. Pour les salariés dont les absences auront excédé celles prévues au point 3.7.3 ci-dessus, le montant de la prime sera égal à 1/12 du salaire brut de base (taux horaire x nombre d'heures payées) perçu au cours des 12 mois précédant le mois au cours duquel elle sera versée.

Toutefois, pour la détermination du douzième du salaire brut de base, il y a lieu de considérer comme ayant donné lieu intégralement à rémunération :

- 3.7.4.1. Les absences pour exercice du mandat syndical visées à l'article 2.3 de la présente convention ;
- 3.7.4.2. La durée légale du congé de maternité et d'adoption ainsi que la durée légale du congé de paternité ;
- 3.7.4.3. Les absences dues à la maladie ou à un accident du travail ayant donné lieu à complément de salaire par l'entreprise, dans la limite fixée pour la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé.

3.7.5. Pour les salariés à temps partiel, il convient de se référer aux dispositions particulières fixées à l'article 6.5 du titre VI.

3.7.6. En application de l'article 1.3, 2e alinéa, de la présente convention, il est expressément convenu que cette prime annuelle ne doit pas venir s'ajouter aux primes versées dans certaines entreprises en une ou plusieurs fois dans l'année, et quelle que soit l'appellation de ces primes (par exemple : prime de fin d'année, gratification, prime de bilan, prime de vacances, 13e mois, à l'exclusion de la prime d'ancienneté là où elle existe, des primes de rendement et des primes de productivité), dans la mesure où le total des primes versées est d'un montant au moins égal à celui fixé aux points 3.7.3 ou 3.7.4 du présent article.

Si la prime versée dans ces entreprises est d'un montant inférieur à celui résultant de l'application des points 3.7.3 ou 3.7.4 du présent article, l'entreprise devra la compléter à concurrence de ce montant.

Les conditions d'attribution en vigueur dans les entreprises qui accordent une prime d'un montant supérieur à celui fixé aux points 3.7.3 ou 3.7.4 du présent article ne sont pas modifiées en application du présent article.

Apparemment puisque vous avez démissionné, vous n'aurez pas de contrat de travail en vigueur au moment du versement, donc vous ne bénéficierez pas de cette prime annuelle même au prorata temporis.