



La CGT souhaite attirer votre attention sur les modalités de calcul du treizième mois appliquées aux salariés placés en arrêt maladie.

Plusieurs situations nous ont été remontées dans lesquelles le treizième mois est proratisé en fonction du temps de présence, y compris lorsque le salarié a bénéficié du maintien de rémunération prévu par la Convention collective nationale de la Métallurgie. Cette pratique, que nous avons dénoncé dans un article [« Sorry We Missed You »](#) en date du 8 juin, nous interroge sérieusement.

Personne ne choisit d'être malade. Chacun peut être confronté, un jour, à un arrêt de travail imposé par son état de santé. Dans ces conditions, il est inacceptable que des salariés voient leur rémunération annuelle amputée alors même que la convention collective organise un maintien de leur rémunération. Être malade ne doit pas coûter une partie de son salaire.

En effet, dans notre entreprise, le treizième mois ne constitue pas une prime de présence ni une gratification discrétionnaire. **Il s'agit d'une modalité de versement du salaire annuel contractuellement convenu.** Le salaire est négocié et versé sur treize mensualités.

Dans ces conditions, réduire le treizième mois en raison d'un arrêt maladie revient à diminuer la rémunération annuelle du salarié. Or, la Convention collective nationale de la Métallurgie dont nous dépendons prévoit, sous certaines conditions d'ancienneté, un maintien de la rémunération pendant les arrêts de travail pour maladie.

Dès lors, une question se pose : **comment peut-on considérer que la rémunération a été intégralement maintenue si, à l'issue de l'exercice, le salarié perçoit une fraction de sa treizième mensualité en raison de son arrêt maladie ?** Cette pratique, questionnable sur le plan éthique, semble donc également difficilement conciliable avec l'esprit, et potentiellement avec la lettre, des dispositions conventionnelles relatives au maintien de la rémunération.

La CGT demande donc à la direction de préciser :

- sur quel fondement juridique elle considère que le treizième mois, qui constitue une fraction du salaire annuel, peut être réduit malgré le maintien conventionnel de la rémunération ;
- si cette pratique résulte d'un accord collectif, d'une disposition contractuelle ou d'une simple décision unilatérale ;
- comment elle justifie que cette proratisation soit compatible avec les dispositions de la Convention collective nationale de la Métallurgie relatives au maintien de la rémunération.

Si la Direction confirme l'analyse de la CGT selon laquelle cette pratique est incompatible avec les dispositions de la Convention collective nationale de la Métallurgie, nous demandons qu'elle procède sans délai à la régularisation des sommes indûment retenues. Cette régularisation devra porter sur l'ensemble des rémunérations concernées dans la limite du délai de prescription applicable aux créances salariales, soit les trois dernières années.

Nous invitons également la Direction à aller au-delà de cette seule obligation légale et à examiner les situations antérieures afin que l'ensemble des salariés ayant subi ce préjudice puissent être intégralement rétablis dans leurs droits. Un tel geste serait à la hauteur de l'engagement de l'entreprise en matière d'équité et de responsabilité sociale.