

**DROITS DES SALARIES ISSUS DE L'ANCIENNE
LOI SUR LA MENSUALISATION**

HISTORIQUE

La Loi du 19.1.1978 sur la mensualisation est abrogée : toutes les dispositions qui en sont issues sont désormais codifiées dans le nouveau code du travail entré en vigueur le 1er mai 2008.

Depuis, la teneur de certaines a été modifiée par la loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008.

**PAIEMENT MENSUEL DU SALAIRE
Article L 3242-1 du code du travail**

La rémunération des salariés est :

📍 mensuelle (sous réserve du versement, sur demande, d'un acompte par quinzaine)

📍 indépendante du nombre de jours ouvrés que comporte le mois.
Cette rémunération se calcule actuellement sur la base de 151,67 heures par mois (durée légale du travail) ou sur la base de toute autre durée correspondant à l'horaire hebdomadaire réel de l'entreprise (selon la règle suivante : horaire hebdomadaire X 52 semaines, le résultat étant divisé par 12 mois).

Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés de droit privé, sauf :

- 📍 aux travailleurs à domicile
- 📍 aux travailleurs saisonniers intermittents
- 📍 aux travailleurs intérimaires
- 📍 aux salariés titulaires d'un contrat de droit privé employés par l'Etat, un établissement public à caractère administratif, ou par une collectivité territoriale.

**JOURS FERIES
Article L 3133-3 du code du travail**

S'ils sont chômés, ils doivent être rémunérés, sous réserve que :

📍 le salarié à temps complet ait accompli dans l'entreprise au moins 200 heures de travail pendant les deux derniers mois (ces heures sont ramenées à due concurrence pour les salariés à temps partiel).

📍 le salarié ait au moins 3 mois d'ancienneté.

📍 il ait été présent (ou en absence autorisée préalablement) le dernier jour de travail précédant le jour férié, et le premier jour suivant.

Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés de droit privé, sauf :

- 📍 aux travailleurs à domicile
- 📍 aux travailleurs saisonniers intermittents
- 📍 aux travailleurs intérimaires
- 📍 aux salariés titulaires d'un contrat de droit privé employés par l'Etat, un établissement public à caractère administratif, ou par une collectivité territoriale.

**INDEMNITE DE LICENCIEMENT
Article R 1234-2 du code du travail**

📍 Cette indemnité distincte de l'indemnité de préavis, est calculée selon la formule la plus favorable au salarié, soit sur la base du 1/12e des salaires bruts des 12 derniers mois, soit sur la base du tiers des salaires bruts des 3 derniers mois.

📍 Elle est versée au salarié ayant au minimum 1 an d'ancienneté.

📍 Elle est égale à 1/5e de mois de salaire pour chaque année d'ancienneté, plus 2/15e de mois de salaire par année d'ancienneté au delà de 10 ans.

**INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE
Article D 1237-1 du code du travail**

Calculée sur la même base que l'indemnité de licenciement, elle est égale :

📍 1/2 mois de salaire mensuel après 10 ans d'ancienneté.

📍 1 mois de salaire après 15 ans d'ancienneté.

📍 1,5 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté.

📍 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.



**INDEMNISATION DE LA MALADIE ET DE L'ACCIDENT
Articles L 1226-1 et D 1226-1 à 8 du code du travail**

a) Conditions :

📍 Avoir au moins 1 an d'ancienneté

📍 Etre pris en charge par la Sécurité Sociale

📍 Justifier de l'absence dans les 48 heures

📍 Etre soigné sur le territoire français ou dans un autre pays de la CEE







b) Indemnisation :

📍 Pendant 30 jours, le salarié perçoit 90% de la rémunération



CONGES POUR EVENEMENTS PERSONNELS Article L 3142-1 du code du travail


Sans justification d'ancienneté :


-  4 jours pour le mariage du salarié
-  2 jours pour le décès du conjoint ou d'un enfant
-  1 jour pour le décès du père ou de la mère
-  1 jour pour le mariage d'un enfant.
-  1 jour pour le décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
-  3 jours pour la naissance d'un enfant ou l'arrivée au foyer d'un enfant adopté (loi du 29.12.1986)

Remarque :

Les jours d'absence exceptionnelle doivent être pris au moment de l'événement et n'entraînent pas de réduction de salaire.

brute qu'il aurait perçue s'il avait travaillé.

 Pendant les 30 jours suivants, il perçoit les 2/3 de cette même rémunération.

 Chacune de ces périodes est augmentée de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté en plus des 3 premières années. La durée de chaque période ne peut toutefois dépasser 90 jours.

Remarque :

Ces garanties s'entendent déduction faite des indemnités versées par la Sécurité Sociale, et éventuellement des régimes complémentaires de prévoyance.

c) Délai de carence :

L'indemnisation n'est obligatoire, pour chaque arrêt, qu'à compter du 8^{ème} jour d'absence, sauf en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle, où l'indemnisation court à compter du 1^{er} jour.

CURES THERMALES

[Voir fiche spéciale](#)

INCIDENCES DU DROIT LOCAL

[Voir fiche «droit local et maintien du salaire»](#)

EDITION Octobre 2008

© Document élaboré par la DDTEFP Moselle