

- [Accueil](#)
- [Le Cabinet](#)
- [Nos Métiers](#)
  - [Conseil](#)
  - [Contentieux](#)
  - [Audit](#)
  - [Formation](#)
- [Expertise](#)
  - [Relations Individuelles](#)
  - [Relations Collectives](#)
  - Restructuration
  - [Sécurité/Protection Sociale](#)
  - Dirigeants d'entreprises
  - [Droit Pénal du Travail](#)
- [Presse-conférences](#)
- [Notre Equipe](#)
- [Nos Partenaires](#)
- [Contact](#)
  - [Cabinet de Lyon](#)
  - [Cabinet de Paris](#)

- [Accueil](#)
- [Le Cabinet](#)
- [Nos Métiers](#)
  - [Conseil](#)
  - [Contentieux](#)
  - [Audit](#)
  - [Formation](#)
- [Expertise](#)
  - [Relations Individuelles](#)
  - [Relations Collectives](#)
  - Restructuration
  - [Sécurité/Protection Sociale](#)
  - Dirigeants d'entreprises
  - [Droit Pénal du Travail](#)
- [Presse-conférences](#)
- [Notre Equipe](#)
- [Nos Partenaires](#)
- [Contact](#)
  - [Cabinet de Lyon](#)
  - [Cabinet de Paris](#)



## Prime de 13ème mois et rémunération versée sur 13 mois : cumul

La **prime de 13<sup>ème</sup> mois** prévue par le contrat de travail et la **rémunération versée sur 13 mois** prévue par la convention collective doivent se cumuler dans la mesure où ces deux avantages n'ont pas le même objet.

Cass soc 13/06/2012 n°10-27395

### Les faits

Un salarié a été engagé par la société SVP en qualité de consultant junior à compter du 4 avril 2002.

Un accord collectif applicable dans l'entreprise, signé le 19 octobre 1988, prévoyait le versement « *chaque année, (...) d'une gratification dite "13<sup>ème</sup> mois" égale à un mois de salaire de base (...)* ».

Le contrat de travail du salarié prévoyait, quant à lui, une rémunération versée sur 13 mois, la partie afférente au 13<sup>ème</sup> mois étant payée en juin et décembre, sans donner davantage de précision et sans faire référence à l'accord collectif sus mentionné.

L'Employeur attribuait au salarié une rémunération versée sur 13 mois, incluant la prime de 13<sup>ème</sup> mois dans ces treize mensualités.

Le Salarié estimait qu'il s'agissait de deux éléments de rémunération distincts, à savoir une rémunération sur 13 mois et une prime de 13<sup>ème</sup> mois, qui devaient, en conséquence, se cumuler.

Le 11 janvier 2008, le Salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail, reprochant à son employeur divers manquements à ses obligations contractuelles. Il a alors saisi le Conseil de Prud'homme au titre de diverses demandes, notamment concernant sa prime du 13<sup>ème</sup> mois.

L'affaire a été portée devant la Cour d'Appel de Paris, qui a jugé, le 28 octobre 2010, que ces deux éléments n'avaient pas le même objet et devaient donc se cumuler, donnant ainsi raison au Salarié.

La Société a formé un pourvoi en cassation.

### La question posée

Il est demandé à la Cour de savoir si la rémunération sur 13 mois prévue par le contrat de travail et la prime de 13<sup>ème</sup> mois prévue par l'accord collectif, donc avantages de sources différentes, ont le même objet et ne peuvent, à ce titre, se cumuler ?

### La réponse donnée

Les hauts Magistrats ont répondu par la négative, jugeant que ces deux éléments, de sources distinctes, n'ont pas le même objet et doivent, en conséquence, se cumuler :

- l'avantage contractuel correspond à un mode de règlement du salaire mensuel, sous forme de 13 mensualités.

- alors que l'avantage conventionnel constitue une gratification qui est un élément de salaire et qui répond à des conditions d'ouverture et de règlement qui lui sont propres (telles l'ancienneté, la présence effective du salarié dans l'entreprise, ... - *mais surtout en l'occurrence à un mode de calcul différent, ce que n'ont pas relevé les magistrats*-).

Pour qu'il n'y ait pas cumul de ces deux éléments de rémunération, le contrat de travail aurait dû faire référence à l'accord collectif et mentionner expressément que la rémunération sur 13 mois incluait la prime de 13<sup>ème</sup> mois conventionnelle.

L'attendu de principe

« Mais attendu que si en cas de concours de stipulations contractuelles et de dispositions conventionnelles, les avantages qu'elles instituent ne peuvent se cumuler, c'est à la condition qu'ils aient le même objet et la même cause ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a retenu que le treizième mois prévu par le contrat de travail constituait une modalité de règlement d'un salaire annuel payable en treize fois, alors que la gratification instituée par l'accord d'entreprise du 19 octobre 1988 constituait un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement, a pu en déduire que ces avantages n'avaient pas le même objet ; »

\* \*  
\*

Il convient donc de faire attention à la rédaction de vos contrats de travail afin de ne pas verser à vos salariés un 14<sup>ème</sup> mois au titre de la convention collective applicable, en sus des dispositions contractuelles.

De manière générale, la rédaction des contrats de travail appelle une vigilance particulière. Il convient de se méfier des « contrats-types » et de veiller au contraire à adapter la rédaction des contrats de travail au contexte conventionnel de l'entreprise (accords collectifs).

Bien entendu, nous demeurons à votre disposition pour vous conseiller dans la rédaction de vos contrats de travail.

**Besoin d'un avocat ?**

04 37 72 40 20

[Mentions Légales](#) - [Nos Honoraires](#) - [Liens utiles](#)

Designed by [TOTEM & Co 2011](#).