

Conseil et Gestion RH des TPE/PME

- [Twitter](#)
- [Facebook](#)
- [LinkedIn](#)
- [Viadeo](#)

[CBP Socialconsult](#)

- [Nouveauté : Coaching par l'Art](#)
- [Formations](#)
- [Entreprises](#)

Quand le 13e mois est prévu à la fois par le contrat de travail et par un accord collectif

Posted by [cpedrosa](#) on [juin 21, 2012](#) in [Actualités](#) | [0 Comments](#)

Tags: [13ème mois](#), [collective](#), [convention](#), [prime](#), [treizième mois](#)



Source RF Social

<http://rfsocial.grouperf.com/flash/index.php?id=26482>

Dès lors que les deux gratifications se distinguent par leurs conditions d'ouverture et de règlement, elles n'ont pas le même objet et doivent se cumuler.

Principe de non-cumul. – Un salarié ne peut pas cumuler un avantage prévu par la convention collective et un avantage du même ordre prévu par son contrat de travail. L'avantage en question ne doit lui être accordé qu'une fois, dans sa forme la plus favorable. Bien entendu, ce principe de non-cumul ne s'applique que pour des avantages ayant le même objet ou la même cause.

La démarche est la même lorsque deux accords collectifs prévoient des avantages ayant le même objet ou la même cause. Seule la clause la plus favorable est applicable (cass. ass. plén. 18 mars 1988, n° 84-40083, B. ass. plén. n° 3).

Deux 13^e mois. – Dans cette affaire, le contrat de travail d'un salarié prévoyait le versement d'un 13^e mois tandis qu'un accord d'entreprise évoquait par ailleurs une « gratification de 13^e mois ».

Pour l'employeur, il s'agissait d'un même avantage et il n'était pas question de l'accorder deux fois au prétexte qu'il était prévu à la fois par le contrat de travail et par un accord d'entreprise. Le salarié avait donc uniquement perçu le 13^e mois stipulé par son contrat de travail.

Des conditions de versement différentes. – Pour les juges, le salarié avait droit aux deux primes, car

celles-ci n'avaient pas le même objet.

La cour d'appel a notamment attaché une importance particulière aux conditions d'ouverture et de règlement. Elle a en effet relevé, à juste titre selon la Cour de cassation, que la gratification conventionnelle de 13^e mois était accordée chaque année, en décembre, et correspondait à un mois de salaire de base, à l'exclusion de la prime d'ancienneté et du variable. Quant au contrat de travail, il prévoyait une rémunération sur 13 mois, avec versement de la somme en question en deux fois, en juin et en décembre. Ces éléments permettaient de conclure que les deux avantages n'avaient pas le même objet. Cette décision donne l'occasion de rappeler à quel point il est important de consulter la convention collective avant de rédiger un contrat de travail...

Cass. soc. 13 juin 2012, n° 10-27395 FSPB



You may also like:

The 8 week diet that
can reverse diabetes
The New Zealand Herald

Pénalité 1 % égalité
professionnelle : Projet
de loi

Le Conseil d'Etat
suspend la dérogation
au repos dominical
accordée aux magasins
de bricolage

Rupture de période
d'essai... Abus ?

Le travail de nuit

iPhone 6S pour 1€-
disponible jusqu'à
demain!
La Nouvelle

Dès 2015, les
entreprises d'au moins
10 salariés n'auront
plus à rémunérer le
congé de formation
économique, sociale et
syndicale

How To Lose Weight
Fast
How To Lose Weight Fast

Ads by Shareaholic

- ## [News CBP : Ouverture du 3ème centre de Bilan de Compétences](#)

CBP Social Consult ouvre un troisième site pour réaliser les bilans de compétences. En plus d'un centre à Trappes (78190), d'un centre à Houdan (78550), nous débutons notre activité de Bilan de Compétences à Buchelay (78200) : 1401, Avenue de la Grande Halle Venez nous retrouver pour faire un point sur votre parcours professionnel ! A très vite ! L'équipe CBP [...]



[Mauvaise idée de lire les e-mails des salariés !](#)

Source : Rfsocial Le contenu de la messagerie électronique personnelle du salarié, accessible depuis son ordinateur professionnel mais distincte de sa messagerie professionnelle, est protégé par le secret des correspondances. L'employeur n'y a donc pas accès. Zoom sur une affaire Une salariée réclamait le paiement de dommages et intérêts pour violation du secret des correspondances. En effet, pendant son absence [...]



[Licenciement pour absence prolongée](#)

Source RF Social Le licenciement pour absence prolongée d'un salarié malade doit intervenir à une date proche d'une nouvelle embauche en CDI Lorsqu'un salarié est absent depuis longtemps pour cause de maladie, l'employeur peut envisager de le licencier en invoquant les conséquences de cette absence sur le fonctionnement de l'entreprise. Ce n'est donc pas l'état de santé du salarié qui [...]



Senior Event Project Manager – Geneva

CBP recherche pour son client un Senior Event Projet Manager à Genève – CDI (cpedrosa@cbp-socialconsult.fr). **JOB DESCRIPTION** The Project Manager will consistently deliver exceptional service to our clients through excellent project management and creative solutions. S/he will be responsible for managing several high profile internal and client-facing events and conferences annually. This position is ideal for someone with a [...]



Carton rouge ! Entrave pour consultation tardive du CHSCT

Source : rf social L'employeur qui consulte le CHSCT alors que son projet de réorganisation est en cours commet un délit d'entrave : L'employeur doit consulter le CHSCT avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (c. trav. art. L. 4612-8). À défaut de consultation ou en cas d'information insuffisante [...]

Recherche

Search...

Informations

- [Informations légales](#)
- [Contact](#)

Twitter

[Follow Us](#)

Copyright 2012. www.cbp-socialconsult.fr . All Rights Reserved.
[OXiane Studio](#)