

AVOCAT EN DROIT DU TRAVAIL ET DROIT PENAL



TREIZIEME MOIS ET SALAIRE PAYABLE SUR 13 MOIS

Un salarié a saisi le conseil de prud'hommes notamment pour obtenir le paiement de son 13e mois conventionnel.

Son contrat de travail précisait qu'il percevrait un salaire brut mensuel de 15.385 francs soit 200.000 francs annuels (sur 13 mois).

Ainsi le salarié sollicitait la somme de 20.773,22 € et les congés payés afférents comme rappel de salaire au titre du 13e mois conventionnel.

Il soutenait que le contrat de travail fixait un salaire annuel payable en 13 mois et que les 13 mois de salaire qui lui étaient versés ne doivent pas être confondu avec la « gratification dite de 13e mois » prévue par l'accord d'entreprise qui est selon cette disposition égale à un mois de salaire de base.

Le salarié faisait valoir que le 13e mois contractuel et la gratification conventionnelle ne doivent pas être confondus. Le premier étant une fraction du salaire et la seconde constituant un complément de salaire.

Pour sa part, la société s'opposait à cette demande au motif qu'il ne saurait prétendre à une prime de 13e mois alors qu'il est déjà payé sur 13 mois.

Elle indiquait que la prime de 13e mois prévue par l'accord avait le même objet que celui mentionné dans le contrat de travail et que d'ailleurs l'intention des partenaires sociaux était bien de verser la rémunération sur 13 mois et non sur 14. La société ajoutait que le salarié n'était pas de bonne foi car la commune intention des parties était une rémunération sur 13 mois et non sur 14.

Au vu de ces éléments, la cour d'appel de Paris a considéré que l'avantage contractuel et celui conventionnel résultant de l'accord d'entreprise avaient le même objet et la même cause et ne pouvaient se cumuler.

AVOCAT EN DROIT DU TRAVAIL ET DROIT PENAL

sur les bulletins de paie « prime treizième mois », ce qui correspondait à la volonté des partenaires sociaux réaffirmée dans l'accord d'entreprise.

En conséquence la cour d'appel avait débouté le salarié de sa demande de rappel de gratification de 13^e mois.

La chambre sociale de la Cour de cassation a cassé cet arrêt en considérant que le salaire de l'intéressé était payable en treize fois, de sorte que le treizième mois de salaire ne pouvait constituer la gratification dite de treizième mois prévue par l'accord d'entreprise.

Ainsi lorsque le salaire est payable en 13 fois, le treizième mois de salaire ne peut pas correspondre à une gratification conventionnelle dite de treizième mois.

Cass. soc., 17 oct. 2018, n° 17-20.646



CÉCILE VILLIÉ AVOCAT

AVOCAT DROIT DU TRAVAIL - DROIT PÉNAL

Coordonnées :

262 boulevard Saint-Germain 75007 Paris

Tél. +33 (0)1 84 25 59 75

Fax. +33 (0)1 84 25 66 95

contact@villie-avocat.com

L'accueil téléphonique du cabinet est assuré sans interruption du lundi au vendredi de 8h00 à 20h00 et le samedi de 8h00 à 12h00.

Avocat prud'hommes - Avocat licenciement - Avocat droit du travail

Avocat droit du travail Paris - Avocat droit du travail Meaux - Avocat droit du travail Versailles - Avocat droit du

AVOCAT EN DROIT DU TRAVAIL ET DROIT PENAL

Cécile VILLIÉ- avocat en droit du travail et droit pénal