

## Qui dit 13ème mois ne dit pas nécessairement prime de 13ème mois ! Par Annabelle Sevenet, Avocat.

Parution : jeudi 22 novembre 2018

Adresse de l'article original :

<https://www.village-justice.com/articles/qui-dit-13eme-mois-dit-pas-necessairement-prime-13eme-mois,30043.html>

Reproduction interdite sans autorisation de l'auteur.

---

### **Le paiement du salaire en treize mensualités ne se confond pas nécessairement avec la prime de 13ème mois dont le versement est prévu par un accord ou une convention collective.**

La Cour de Cassation, par un arrêt du 17 octobre 2018 [1], vient de juger qu'il ne faut pas confondre le paiement du salaire annuel en 13 mensualités, ce qui correspond à une modalité de paiement avec la prime de 13ème mois qui peut être attribuée par un accord ou une convention collective, en plus de la rémunération fixe.

La rédaction du contrat de travail et de la clause relative à la rémunération doit donc être analysée minutieusement.

Si le contrat de travail ne prévoit pas que la rémunération annuelle brute intègre la prime de 13ème mois prévue par convention ou accord collectif, cette prime doit être versée en plus du salaire annuel, peut importe que ce dernier soit payé en treize mensualités.

A l'inverse, dès lors que le contrat de travail prévoit dans sa rédaction que le salaire annuel, versé en treize mensualités, intègre la prime de 13ème mois prévue par les conventions et/ou accords collectifs, le salarié ne pourrait, en application de cette jurisprudence, réclamer le versement d'une prime supplémentaire.

En l'espèce, un salarié dont le contrat de travail fixait un salaire annuel payable sur treize mois demande le paiement de la prime de treizième mois prévue par un accord d'entreprise en vigueur au sein de la société qui l'emploie.

Selon lui, le treizième mois contractuel et la gratification conventionnelle ne devaient pas être confondus.

La demande est rejetée en première et seconde instance.

En effet, pour la Cour d'Appel, les deux avantages, contractuel et conventionnel, avaient le même objet et ne pouvaient donc pas se cumuler.

La Cour estimait que la 13ème mensualité prévue par le contrat de travail ne correspondait pas à la contrepartie d'un travail et s'analysait donc en une gratification accordée au salarié.

La Haute Cour censure ce raisonnement en jugeant que le paiement en treize fois du salaire constitue une modalité de règlement, de sorte que le treizième mois de salaire ne peut pas constituer la gratification dite « de treizième mois » prévue par l'accord d'entreprise.

La vigilance est donc de mise pour les employeurs puisque les salariés, privés du paiement de leur prime de 13ème mois conventionnelle, peuvent en réclamer le paiement au titre des trois dernières années, selon le délai de prescription.

Multiplié par le nombre de salariés dans l'entreprise, la facture peut s'avérer salée pour l'employeur !

Annabelle SEVENET- Avocate Associée - Droit Social [www.jane-avocats.com](http://www.jane-avocats.com)

[1] Cass. soc. 17 octobre 2018 n° 17-20.646 F-D, Z. c/ Sté SVP.

---