

ÉCONOMIE

Les pièges du treizième mois

TRIBUNE

Francis Kessler, Maître de conférences à l'université Paris-I-Panthéon-Sorbonne

Le treizième mois est un élément de rémunération connu et souvent envié par ceux qui n'en bénéficient pas. Il s'agit toutefois de l'exemple type d'un avantage pour lequel l'absence de règle uniforme est source de conflits.

Publié le 01 octobre 2012 à 11h01, modifié le 01 octobre 2012 à 17h07 | Lecture 3 min.

Le treizième mois est un élément de rémunération connu et souvent envié par ceux qui n'en bénéficient pas. Il s'agit toutefois de l'exemple type d'un avantage pour lequel l'absence de règle uniforme est source de conflits.

Le code du travail ne traite tout simplement pas de la question. Cette composante de la rémunération résulte d'une convention collective ou d'un contrat de travail. Les modalités de son versement varient d'une entreprise à l'autre, ou d'une branche professionnelle à l'autre. Ainsi, il est souvent payable en deux fois, le premier versement intervenant par exemple en juin, et le second en décembre, ou en janvier de l'année suivante.

Les primes de treizième mois sont parfois versées ou modulées sous condition d'ancienneté dans l'entreprise ou la branche. Elles ont alors le rôle d'un outil de gestion des ressources humaines, pouvant avoir pour objet la diminution de l'absentéisme, sous la forme d'une prime annuelle calculée au prorata du temps de présence du salarié dans l'entreprise. Mais elles peuvent également être assorties de diminutions forfaitaires.

La perte totale de cet avantage au-delà d'une certaine durée d'absence, voire dès la première absence, peut aussi être prévue. Certaines absences, notamment celles qui donnent lieu à maintien de salaire, sont néanmoins légalement assimilées à du travail effectif, et ne peuvent donner lieu à abattement de la prime de treizième mois.

LITIGES

Les litiges ne sont pas rares, les réponses complexes, parfois même ciselées, sur des questions qui a priori semblent triviales.

Ainsi, un salarié embauché en cours d'année ou, à l'inverse, un salarié dont le contrat se termine en cours d'année, a-t-il droit au treizième mois ou à la prime annuelle au prorata temporis ? Oui, selon un arrêt de la Cour de cassation du 28 octobre 2009, si le contrat prévoit une rémunération annuelle payée sur treize mois. Réponse différente, si l'accord ou le contrat qui l'institue prévoit une condition de présence (par exemple au 31 décembre de l'année).

Le salarié qui s'en va, même au 15 décembre, ne peut, selon une jurisprudence constante, rien revendiquer. Sauf, s'il est constaté en justice que le départ du salarié de l'entreprise avant la date est dû à un licenciement sans cause réelle et sérieuse !

Les litiges trouvent souvent leur source dans l'imprécision de la rédaction des clauses des conventions collectives et/ou du contrat de travail. Les nombreuses décisions de justice pour

déterminer l'assiette de calcul du treizième mois en témoignent.

Le Monde Guides d'achat

Gourdes réutilisables

Les meilleures gourdes pour remplacer les bouteilles jetables

Lire

Un arrêt de la Cour de cassation du 13 juin illustre aussi à quel point les rédacteurs de ces clauses doivent être vigilants. Il est une règle organisant les différentes sources du droit du travail qui veut que les mêmes avantages institués au sein du contrat de travail et de la convention collective ne peuvent se cumuler lorsqu'ils ont le même objet et la même cause. Cette règle a trouvé application lors d'un litige portant sur des éléments de rémunération baptisés "treizième mois".

En l'espèce, le contrat de travail faisait référence à un salaire annuel payable sur 13 mois, sans autre précision. Or, un accord collectif d'entreprise prévoyait le versement chaque année au mois de décembre d'une gratification dite de treizième mois égale à un mois de salaire. Le salarié, au moment de son départ de l'entreprise, a réclamé le cumul de ces deux éléments de rémunération, soit 14 mois de rémunération.

A raison, selon la Cour de cassation, car *"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 (...) constituait un élément de salaire répondant à des conditions propres d'ouverture et de règlement. (...) Ces avantages n'avaient pas le même objet."* CQFD.

Francis Kessler, Maître de conférences à l'université Paris-I-Panthéon-Sorbonne